

Título

**GABRIEL VALLEJO CHUJFI**  
MARCAMOS LA DIFERENCIA

AV4 1?

CONGRESO DE LA REPUBLICA DE COLOMBIA  
CAMARA DE REPRESENTANTES

SECRETARIA GENERAL DE LEYES

AQUI VIVE LA DEMOCRACIA

19 AGO 2020

RECIBIDO

HORA: 3:38 p.m.

**PROPOSICIÓN MODIFICATIVA**

Modifíquese el título I del **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 cual quedará así:

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

**GABRIEL JAIME VALLEJO CHUJFI**  
Representante a la Cámara por Risaralda  
Partido Centro Democrático

AQUI VIVE LA DEMOCRACIA

Edificio Nuevo del Congreso  
Carrera 7 No. 8-68 Of. 408B-Bogotá, D.C.  
PBX: 4325100 Ext 4482-3432  
gabriel.vallejo@camara.gov.co

Bogotá D.C., 19 de agosto de 2020

Doctor  
**GERMÁN ALCIDES BLANCO ÁLVAREZ**  
Presidente Cámara de Representantes  
Ciudad



Respetado señor presidente:

En consideración a la discusión del Proyecto de Ley No. 192 DE 2019 CÁMARA "Por medio de la cual se crea el régimen del trabajo virtual y se establecen normas para promoverlo, regularlo y se dictan otras disposiciones", por intermedio suyo presento la siguiente proposición:

### PROPOSICIÓN

Modifíquese el artículo 1° y 4° del Proyecto de Ley el cual quedará así:

**“Artículo 1. Objeto.** La presente ley tiene por objeto crear una nueva modalidad de contratación y vinculación laboral, denominada trabajo virtual, la cual será contratada y desarrollada a través de las tecnologías de la información y las comunicaciones 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 4. Principios Generales del Contrato de Trabajo Virtual.** Para efectos de la presente ley, los principios que aquí se exponen, son de obligatorio cumplimiento por las partes:

(...)

- d. El contrato de trabajo virtual 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 virtual, haciendo uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones existentes y nuevas, completando su perfección con la firma electrónica. El trabajador virtual podrá decidir cuánto tiempo y en qué momento presta sus servicios, siempre en consenso con el empleador, sin que ello implique un desconocimiento de sus derechos mínimos y/o garantías irrenunciables.

- e. Al contrato de trabajo virtual 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 virtuales.

(...)

Atentamente,



**RODRIGO ROJAS**  
Representante a la Cámara  
Partido Liberal



**Justificación:**

Artículos 1 y 4: Precisar que las tecnologías a las que se refieren el objetivo del proyecto y los principios generales en lo que se refiere al contrato de trabajo virtual serán aquellas que hacen parte a las TIC – Tecnologías de la Información y la comunicación. Con esto, además, se vincula al MinTic como una de las entidades encargadas a la generación y diseño de la política pública que incentive el uso de esta modalidad de contrato.

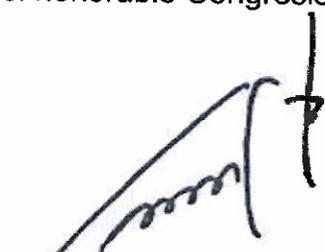
AQUI VIVE LA DEMOCRACIA

## PROPOSICIÓN ADITIVA

En virtud del numeral 4, del artículo 114 de la ley 5 de 1992, se PROPONE ADICIONAR al **Artículo 1** del Proyecto de Ley No. 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 cual quedará así:

**Artículo 1.** La presente ley tiene por objeto crear una nueva modalidad de contratación y vinculación laboral, denominada trabajo virtual, la cual será contratada y desarrollada a través de las tecnologías existentes y nuevas. Esta modalidad **pretende fomentar la integración laboral, en especial de personas en situación de discapacidad** e 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.

Del honorable Congresista,

  
FÉLIX ALEJANDRO CHICA CORREA  
Representante a la Cámara  
Partido Conservador Colombiano



AVJ 1



**GABRIEL VALLEJO CHUJFI**  
 MARCAMOS LA DIFERENCIA

**PROPOSICIÓN MODIFICATIVA**

Modifíquese el art. 1 del **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 cual quedará así:

**Artículo 1. Objeto.** La presente ley tiene por objeto crear una nueva modalidad de contratación y vinculación laboral, denominada trabajo remoto virtual, 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.

**GABRIEL JAIME VALLEJO CHUJFI**  
 Representante a la Cámara por Risaralda  
 Partido Centro Democrático

AQUI VIVE LA DEMOCRACIA

Edificio Nuevo del Congreso  
 Carrera 7 No. 8-68 Of. 408B-Bogotá, D.C.  
 PBX: 4325100 Ext 4482-3432  
 gabriel.vallejo@camara.gov.co

## PROPOSICIÓN

Modifíquense el artículo 1 del proyecto de ley 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 cual quedará así:

Artículo 1°. Objeto. La presente ley tiene por objeto crear una nueva modalidad de contratación y vinculación laboral, denominada trabajo virtual 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.

**Justificación:** El proyecto no regula la virtualidad como medio de acceso a la información dentro de un trabajo o labor, sino a la flexibilidad del lugar de trabajo que está dentro del *ius variandi* de las condiciones de trabajo. Así las cosas, se trata de la modalidad remota, no virtual.

De los honorables congresistas,



**EDWARD DAVID RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ**  
**REPRESENTANTE A LA CÁMARA POR BOGOTÁ D.C.**

Bogotá D.C., 19 de agosto de 2020

Doctor  
**GERMÁN ALCIDES BLANCO ÁLVAREZ**  
Presidente Cámara de Representantes  
Ciudad

Respetado señor presidente:

En consideración a la discusión del Proyecto de Ley No. 192 DE 2019 CÁMARA "Por medio de la cual se crea el régimen del trabajo virtual y se establecen normas para promoverlo, regularlo y se dictan otras disposiciones", por intermedio suyo presento la siguiente proposición:

### PROPOSICIÓN

Modifíquese el artículo 2° del Proyecto de Ley el cual quedará así:

**"Artículo 2. Ámbito de Aplicación.** Las normas contenidas en esta Ley serán aplicables a las entidades públicas y privadas nacionales del orden nacional; y a su vez a las empresas extranjeras que contraten trabajadores que se encuentren domiciliados dentro del territorio nacional colombiano bajo esta modalidad.

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

Atentamente,



**RODRIGO ROJAS**  
Representante a la Cámara  
Partido Liberal



### Justificación:

Artículo 2: Precisar que el ámbito de aplicación de este proyecto estará enfocado a aquellos trabajadores que se encuentren domiciliados en el país, esto con el fin de acotar o precisar el espectro de aplicación de la ley, pues además esto facilitaría a la empresa contratante saber que los aportes a pensión, salud, arl, etc., pues se deben hacer en el territorio nacional, en razón a que son personas domiciliadas en Colombia.

Sobre el Domicilio la Corte Suprema de Justicia ha dicho (REF. Exp. T. No. 11001 02 03 000 2010 00298 00):

El domicilio es un atributo de la personalidad que tiene por objeto vincular a una persona con el lugar donde habitualmente tiene sus principales intereses familiares y económicos, es decir, lo que la doctrina ha denominado como el “*asiento jurídico de una persona*”, sin que sea dable confundirlo con la residencia o habitación, aunque en ciertos casos se use como sinónimo de ésta, tal cual lo entendían primigeniamente los juristas romanos o desprevenidamente se utiliza actualmente en los artículos 28 y 32 de la Constitución Nacional.

El Código Civil Colombiano, en su artículo 76, lo define como la residencia acompañada, real o presuntivamente, del ánimo de permanecer en ella, concepto que, como se sabe, comporta dos elementos fundamentales, por un lado, la residencia o el hecho de vivir en un lugar determinado, cuya materialidad es perceptible por los sentidos y demostrable por los medios ordinarios de prueba y; por otro, el ánimo de permanecer en el lugar de la residencia, que por su naturaleza inmaterial y pertenecer al fuero interno de la persona, se acredita a través de las presunciones previstas por el legislador.

Esta definición, complementada con lo prescrito en los artículos 77 y 78 ibídem, comporta una relación jurídica entre una persona y determinada circunscripción territorial municipal o distrital, de manera que, desde esta perspectiva, los términos vecindad y domicilio civil son sinónimos. Así lo expuso la Corte, en Sala de Casación Civil: “*Si el domicilio civil, entonces, inexorablemente, tiene que hacer referencia a una cualquiera de las municipalidades colombianas y sí, en Colombia, toda persona, como atributo de su personalidad jurídica tiene cuando menos un domicilio, síguese que al disponer el artículo 84 del Código que 'la mera residencia hará las veces de domicilio civil respecto de las personas que no tienen domicilio civil en otra parte', no está excluyendo de esta regla a quienes tienen domicilio fuera del territorio nacional, sino que exclusivamente se refiere a quienes, no obstante residir dentro de los límites del suelo patrio, no reúnen circunstancias constitutivas de domicilio civil 'en otra parte' del propio territorio nacional. Por manera, pues, que toda persona domiciliada o transeúnte, nacional o extranjera, como habitante del suelo colombiano y por estar sometida a sus leyes, tendrá siempre un vínculo jurídico con un determinado municipio del país que constituya su domicilio, según las normas dadas en los Capítulos 2° y 3° del Título I del Libro 1° del C. Civil. Pero si la persona dicha reside en Colombia y no tiene en otra parte del territorio nacional circunstancias determinantes de su domicilio civil, entonces, 'la mera residencia hará las veces' de tal. Su vecindad, en ese*

evento, la determinará el lugar de su simple residencia.” (Sent. de 9 de diciembre de 1975, Gaceta Judicial 2392, pág. 318, y Auto de 20 de agosto de 2008, Exp. 2007-02053-00).

De otra parte, esta misma Corporación precisó el concepto de domicilio civil, al definirlo como “una institución jurídica en virtud de la cual un sujeto de derecho se considera residenciado, aunque de hecho no lo esté, en uno o varios municipios, para ciertos efectos legales, a saber: a) Determinar el fuero general de las personas, y b) Establecer el lugar en que a falta de convención deberá hacerse el pago de cosa genérica”. (Sentencia de 26 de julio de 1982, Gaceta Judicial No. 2406, pág. 131).

La misma codificación consagra, como quedó plasmado, presunciones negativas de domicilio civil, al prescribir, de una parte, que no se presume el ánimo de permanecer, ni se adquiere consiguientemente domicilio civil en un lugar, por el solo hecho de habitar un individuo por algún tiempo casa propia o ajena en él, si tiene en otra parte su hogar doméstico, o por otras circunstancias aparece que la residencia es accidental, como la del viajero, o la del que ejerce una comisión temporal, o la del que se ocupa en algún tráfico ambulante y; de otra, que el domicilio civil no se muda por el hecho de residir el individuo largo tiempo en otra parte, voluntaria o forzosamente, conservando su familia y el asiento principal de sus negocios en el domicilio anterior (arts. 79 y 81 C. C.). (Subrayado de la Sala).

Por el contrario, se presume el ánimo de permanecer y avvicindarse en un lugar, por el hecho de abrir en él tienda, botica, fábrica, taller, posada, escuela u otro establecimiento durable, para administrarlo en persona; por el hecho de aceptar en dicho lugar un empleo fijo de los que regularmente se confiere por largo tiempo; por la manifestación que se haga ante el respectivo prefecto o corregidor, del ánimo de avvicindarse en un determinado distrito; o por otras circunstancias análogas (arts. 80 y 82 C. C.). (Subrayado de la Sala).

AV+ 2



**MARÍA JOSÉ PIZARRO**  
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

Bogotá, D.C., 19 de agosto de 2020

**PROPOSICIÓN MODIFICATIVA**

En mi condición de Representante a la Cámara y con sustento en la Ley 5ª de 1992, artículo 114, numeral 4, presento proposición modificativa al texto para segundo debate al Proyecto de Ley No. 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".

Modifíquese el artículo 2°

Artículo 2°. Ámbito de aplicación. Las normas contenidas en esta ley serán aplicables a las entidades públicas y privadas nacionales del orden nacional; y a su vez a las empresas extranjeras que contraten trabajadores que se encuentren dentro del territorio nacional ~~colombiano~~ bajo esta modalidad.

De la honorable congresista,

*Maria José Pizarro*  
**MARÍA JOSÉ PIZARRO RODRÍGUEZ**  
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

SECRETARÍA GENERAL  
LEYES  
19 AGO 2020  
RECIBIDO  
HORA: 1:47 PM

AQUIVIVE LA DEMOCRACIA

AVT 2.



AQUI VIVE LA DEMOCRACIA

### PROPOSICIÓN ADITIVA

En virtud del numeral 4, del artículo 114 de la ley 5 de 1992, se PROPONE ADICIONAR al **Artículo 2** del Proyecto de Ley No. 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 cual quedará así:

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

Del honorable Congresista,

**FÉLIX ALEJANDRO CHICA CORREA**  
Representante a la Cámara  
Partido Conservador Colombiano



Art 2

**GABRIEL VALLEJO CHUJFI**  
MARCAMOS LA DIFERENCIA



**PROPOSICIÓN MODIFICATIVA**

Modifíquese el art. 2 del **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 cual quedará así:

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

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

**GABRIEL JAIME VALLEJO CHUJFI**  
Representante a la Cámara por Risaralda  
Partido Centro Democrático

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Edificio Nuevo del Congreso  
Carrera 7 No. 8-68 Of. 408B-Bogotá, D.C.  
PBX: 4325100 Ext 4482-3432  
gabriel.vallejo@camara.gov.co

## PROPOSICIÓN

Modifíquense el artículo 2 del proyecto de ley 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 cual quedará así:

Artículo 2°. **Ámbito de Aplicación.** Esta ley y sus normas de desarrollo serán de aplicación tanto en el sector público como en el privado.

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

**Justificación:** El proyecto no regula la virtualidad como medio de acceso a la información dentro de un trabajo o labor, sino a la flexibilidad del lugar de trabajo que está dentro del *ius variandi* de las condiciones de trabajo. Así las cosas, se trata de la modalidad remota, no virtual.



**EDWARD DAVID RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ**  
**REPRESENTANTE A LA CÁMARA POR BOGOTÁ D.C.**

**PROPOSICIÓN**

*Modifíquese el literal b) del artículo 3 del Proyecto de Ley No 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.”, as í, as í*

**b) Contrato de trabajo virtual:** Es aquel tipo de contrato a término fijo o indefinido por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal virtualmente a través de las tecnologías disponibles a otra persona, natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración, el 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 rastreabilidad.

En cualquier momento, un contrato individual de trabajo ~~laboral convencional~~ previamente suscrito podrá asumir naturaleza de contrato de trabajo virtual 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.

Presentado por,

  
**LEÓN FREDY MUÑOZ LOPERA**  
Representante a la Cámara  
Partido Alianza Verde



Av+ 3



# H.R JORGE MÉNDEZ HERNÁNDEZ

ARCHIPIÉLAGO DE SAN ANDRÉS, PROVIDENCIA Y SANTA CATALINA

Bogotá, D. C., 19 de agosto, 2020

Doctor  
**GERMÁN ALCIDES BLANCO ÁLVAREZ**  
Presidente Cámara de Representantes  
Ciudad



Asunto: **Proposición de modificación**

Respetado Señor Presidente:

Con fundamento en lo contemplado en la ley 5ta de 1992 y normas concordantes, se presenta ante la Plenaria de la Cámara de Representantes, proposición de modificación al literal b del artículo 3º del 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 cual quedará así:

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

**a) Contrato de trabajo virtual:** Es aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal virtualmente a través de las tecnologías disponibles a otra persona, natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración, el 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 rastreabilidad. En cualquier momento, un contrato laboral convencional previamente suscrito podrá asumir naturaleza de contrato de trabajo virtual 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. **En ningún momento esa modalidad de contrato se podrá interpretar de forma diferente al contrato laboral definido en el Código Sustantivo de Trabajo.**

Atentamente,

**JORGE MÉNDEZ HERNÁNDEZ**  
Representante a la Cámara, Archipiélago de San Andrés,  
Providencia y Santa Catalina  
Partido Cambio Radical.

✉ [jorge.mendez@camara.gov.co](mailto:jorge.mendez@camara.gov.co)  
🏢 Oficina 221 y 22B  
☎ PBX (091) 4325100 Ext 3285  
📍 Edificio Nuevo del Congreso  
Carrera 7#8 - 68, Bogotá D.C.

📷 [@jorgemendezescambioradical](https://www.instagram.com/jorgemendezescambioradical)  
🐦 [jorgemendez0723](https://twitter.com/jorgemendez0723)  
📘 [/jorgemendezh](https://www.facebook.com/jorgemendezh)





### **Motivación**

Se solicita adicionar el inciso para aclarar la naturaleza del contrato virtual para aclarar y hacer la salvedad que este tipo de contratos no se podrán interpretar de naturaleza civil, comercial etc.

 [jorge.mendez@camara.gov.co](mailto:jorge.mendez@camara.gov.co)

 Oficina 221 y 22B

 PBX (091) 4325100 Ext 3285

 Edificio Nuevo del Congreso  
Carrera 7#8 - 68, Bogotá D.C.

 @jorgemendezescambioradical

 jorgemendez0723

 /jorgemendezh



CONGRESO  
DE LA REPÚBLICA  
DE COLOMBIA  
SENADO DE LA REPÚBLICA

H.R JORGE MÉNDEZ HERNÁNDEZ  
ARCHIPIÉLAGO DE SAN ANDRÉS, PROVIDENCIA Y SANTA CATALINA

AV 3.

Bogotá, D. C., 19 de agosto 2020

Doctor  
**GERMÁN ALCIDES BLANCO ÁLVAREZ**  
Presidente Cámara de Representantes  
Ciudad

SECRETARÍA GENERAL  
LEYES  
19 AGO 2020  
RECIBIDO  
HORA: 2:29 PM

Asunto: **Proposición de modificación**

Respetado Señor Presidente:

Con fundamento en lo contemplado en la ley 5ta de 1992 y normas concordantes, se presenta ante la Plenaria de la Cámara de Representantes, proposición de modificación al literal c del artículo 3º del 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 cual quedará así:

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

(...)

**C. Trabajador virtual:** Aquel ~~trabajador~~, Persona natural, que cubierta por los principios mínimos del trabajo y vinculado formalmente mediante un contrato de trabajo, ~~presta servicios personales~~ **desempeña sus funciones** de manera virtual desarrollada a través **empleando las conexiones a internet**, de las tecnologías existentes y nuevas, desde un lugar de su elección, siempre en consenso con el empleador

Atentamente,

**JORGE MÉNDEZ HERNÁNDEZ**

Representante a la Cámara, Archipiélago de San Andrés,  
Providencia y Santa Catalina  
Partido Cambio Radical.

✉ [jorge.mendez@camara.gov.co](mailto:jorge.mendez@camara.gov.co)

🏢 Oficina 221 y 22B

☎ PBX (091) 4325100 Ext 3285

📍 Edificio Nuevo del Congreso  
Carrera 7#8 - 68, Bogotá D.C.

📷 @jorgemendezescambioradical

🐦 jorgemendez0723

📘 /jorgemendezh

**MÉNDEZ**  
EMPECEMOS LA TRANSFORMACIÓN



### **Motivación**

Se solicita la modificación de la definición "trabajador virtual" mejorando su redacción y reemplazando la expresión "presta servicios personales" por "desempeña sus funciones" porque se entiende que el trabajador virtual vinculado mediante contrato laboral debe cumplir expresamente las funciones que plasme su empleador en el contrato.

✉ [jorge.mendez@camara.gov.co](mailto:jorge.mendez@camara.gov.co)

🏢 Oficina 221 y 22B

☎ PBX (091) 4325100 Ext 3285

📍 Edificio Nuevo del Congreso  
Carrera 7#8 - 68, Bogotá D.C.

📷 @jorgemendezescambioradical

🐦 jorgemendez0723

📘 /jorgemendezh



**GABRIEL  
VALLEJO CHUJFI**  
MARCAMOS LA DIFERENCIA

## PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

Modifíquese el artículo 3 del **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 cual quedará así:

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

- a. **Trabajo remoto virtual:** Es una modalidad de trabajo en la cual toda la relación laboral, desde su inicio hasta su terminación, se debe realizar de manera **remota virtual** 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 virtual** podrá ser citado en las instalaciones del empleador.
- b. **Contrato de trabajo remoto virtual:** Es aquel por el cual una persona natural se obliga a ~~prestar un servicio personal virtualmente~~ **desarrollar una actividad remota** a través de las tecnologías disponibles a **en favor de** otra persona, natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración, ~~el lo~~ **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, ~~o a través de mensajes de datos, bajo los principios de autenticidad, integridad, disponibilidad, fiabilidad, inalterabilidad y rastreabilidad.~~

En cualquier momento, un contrato laboral convencional previamente suscrito podrá asumir naturaleza de contrato de trabajo **remoto virtual** 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.

- c. **Trabajador remoto virtual:** Aquel trabajador, persona natural, que cubierto por los principios mínimos del trabajo y vinculado formalmente mediante un contrato de trabajo, ~~presta servicios personales~~ **desarrolla actividades** de manera **remota**

AQUÍVIVE LA DEMOCRACIA

Edificio Nuevo del Congreso  
Carrera 7 No. 8-68 Of. 408B-Bogotá, D.C.  
PBX: 4325100 Ext 4482-3432  
gabriel.vallejo@camara.gov.co

## PROPOSICIÓN

Modifíquense los literales (a) y (c) del artículo 3 del proyecto de ley 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*” los cuales quedarán así:

- a) Trabajo remoto virtual: Es una modalidad de trabajo en la cual toda la relación laboral, desde su inicio hasta su terminación, se debe realizar de manera remota virtual 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 teletrabajador trabajador virtual podrá ser citado en las instalaciones del empleador.
- b) Teletrabajador Trabajador virtual: Aquel trabajador, persona natural, que cubierto por los principios mínimos del trabajo y vinculado formalmente mediante un contrato de trabajo, presta servicios personales de manera remota virtual desarrollada a través de las tecnologías existentes y nuevas, desde un lugar de su elección, siempre en consenso con el empleador.

**Justificación:** La virtualidad se ha entendido como un medio de ejecución de una actividad, no hace referencia a el lugar de desarrollo físico de la actividad. Así las cosas, las actividades se pueden hacer de forma virtual en la sede física del empleador, a lo que se refiere el artículo es a la diferencia de lugares donde se desarrolla la labor, por lo que es una modalidad no presencial o remota de trabajo.



De igual forma, se considera que el término adecuado de denominación para el trabajador es “teletrabajador”, no solo porque hace referencia a la no presencialidad, sino que el mismo proyecto en los artículos 10, 11 y 22 usan el término “teletrabajador”

De los honorables congresistas,



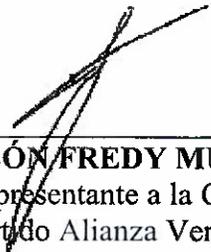
**EDWARD DAVID RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ  
REPRESENTANTE A LA CÁMARA POR BOGOTÁ D.C.**

**PROPOSICIÓN**

*Modifíquese el literal b) del artículo 4 del Proyecto de Ley No 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.”, as í*

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 virtual tendrán los mismos derechos económicos de que gozan todos los trabajadores, incluidas las garantías sindicales **y de seguridad social.**

Presentado por,

  
**LEÓN FREDY MUÑOZ LOPERA**  
Representante a la Cámara  
Partido Alianza Verde



## PROPOSICIÓN

*Modifíquese el literal c) del artículo 4 del Proyecto de Ley No 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.”, as í*

c) 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 optima a internet y los equipos o dispositivos electrónicos para el desempeño de su labor**, 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.

Presentado por,

  
**LEÓN FREDY MUÑOZ LOPERA**  
Representante a la Cámara  
Partido Alianza Verde



### PROPOSICION

• Elimínese el literal **f** del Artículo 4 del Proyecto de Ley 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" que indica:

"Artículo 4. **Principios Generales del Contrato de Trabajo Virtual.** Para efectos de la presente ley, los principios que aquí se exponen, son de obligatorio cumplimiento por las partes: (...)

f. No existe la exclusividad laboral en esta modalidad contractual, toda vez que basados en la concurrencia de voluntades, el trabajo virtual 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 virtual vigente."

#### - JUSTIFICACIÓN:

Este literal violaría el derecho a la igualdad en relación con las demás modalidades de vinculación laboral, que permite de forma consensuada acordar o no la cláusula de exclusividad. Además es importante destacar que según se indica en el artículo segundo del presente proyecto, su ámbito de aplicación será para las **entidades públicas** y privadas nacionales del orden nacional, y el no permitir la exclusividad podría generar que una persona tenga dos contratos con entidades públicas y reciba doble asignación del erario público, y sería contrario al artículo 128 de la Constitución Política que expresamente indica que "Nadie podrá desempeñar simultáneamente más de un empleo público ni recibir más de una asignación que provenga del tesoro público, o de empresas o de instituciones en las que tenga parte mayoritaria el Estado, salvo los casos expresamente determinados por la ley"; y al art 34 literal 11 de la Ley 734: "Son deberes de todo servidor público: (...) 11. Dedicar la totalidad del tiempo reglamentario de trabajo al desempeño de las funciones encomendadas, salvo las excepciones legales".

Cordialmente

  
ADRIANA GÓMEZ MILLÁN  
Representante a la Cámara  
Partido Liberal

SECRETARIA GENERAL LEYES  
19 AGO 2023  
RECIBIDO  
HORA: 12:03



Carrera 7 N° 8 – 68 Ed. Nuevo del Congreso.  
Bogotá D.C. Colombia.  
PBX 4325100 Ext. 3233-3234

f Adriana Gómez Millán  
@agmcongresista

Bogotá, D.C., 19 de agosto de 2020

**PROPOSICIÓN MODIFICATIVA**

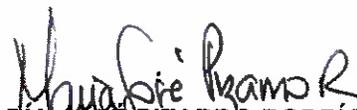
En mi condición de Representante a la Cámara y con sustento en la Ley 5ª de 1992, artículo 114, numeral 4, presento proposición modificativa al texto para segundo debate al Proyecto de Ley No. 192 de 2019 Cámara "Por medio del cual se crea el régimen del trabajo virtual y se establecen normas para promoverlo, regularlo y se dictan otras disposiciones".

Modifíquese el numeral d) del artículo 4°

Artículo 4°. Principios generales del contrato de trabajo virtual. Para efectos de la presente ley, los principios que aquí se exponen, son de obligatorio cumplimiento por las partes:

d) El contrato de trabajo virtual 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 virtual, haciendo uso de las tecnologías existentes y nuevas, completando su perfección con la firma electrónica. El trabajador virtual 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.

De la honorable congresista,

  
**MARÍA JOSÉ PIZARRO RODRÍGUEZ**  
REPRESENTANTE A LA CÁMARA



AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Avt 4



**GABRIEL VALLEJO CHUJFI**  
MARCAMOS LA DIFERENCIA

**PROPOSICIÓN MODIFICATIVA**

Modifíquese el artículo 4 del **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 cual quedará así:

**Artículo 4. Principios Generales del Contrato de Trabajo Remoto Virtual.** Para efectos de la presente ley, los principios que aquí se exponen, son de obligatorio cumplimiento por las partes:

- a. El contrato de trabajo **remoto virtual** requerirá para todos los efectos, la concurrencia de los elementos esenciales mencionados en el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo.
- 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 **virtual** tendrán los mismos derechos económicos de que gozan todos los trabajadores, incluidas las garantías sindicales.
- c. 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 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.
- d. El contrato de trabajo **remoto virtual** 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 virtual**, haciendo uso de las tecnologías existentes y o nuevas, completando su perfección con la firma electrónica. El trabajador **remoto virtual** podrá decidir cuánto tiempo y en qué momento presta sus servicios, ~~siempre en consenso~~ **previo acuerdo** con el empleador, sin que ello implique un desconocimiento de sus derechos mínimos y/o garantías irrenunciables.

PROPOSICIÓN

Adiciónese el literal F del Artículo 4 del 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":

**Artículo 4°. Principios generales del contrato de trabajo virtual.** Para efectos de la presente ley, los principios que aquí se exponen, son de obligatorio cumplimiento por las partes:

(...)

f) No existe la exclusividad laboral en esta modalidad contractual, toda vez que basados en la concurrencia de voluntades, el trabajo virtual 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 virtual vigente, POR LO QUE ANTES DE SUSCRIBIR EL CONTRATO EL TRABAJADOR DEBERÁ PRESENTAR UN ANEXO REFERENCIAL QUE INDIQUE LOS CONTRATOS QUE TIENE SUSCRITO -SIN AFECTAR LOS DERECHOS A LA PRIVACIDAD, INTIMIDAD Y CONFIDENCIALIDAD ESTABLECIDOS EN LA CONSTITUCIÓN- QUE PERMITA AL EMPLEADOR EVALUAR Y CONSTATAR LA DISPONIBILIDAD DE TIEMPO REQUERIDO PARA EL CUMPLIMIENTO DE LAS FUNCIONES DEL CONTRATO LABORAL.

  
JOSE VICENTE CARREÑO CASTRO  
Representante a la Cámara por el Departamento de Arauca

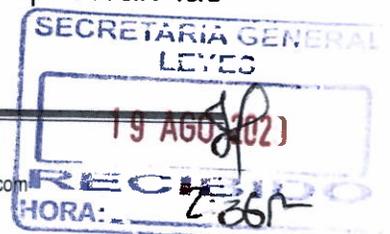


## PROPOSICIÓN

Modifíquense el artículo 4 del proyecto de ley 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 cual quedará así:

Artículo 4°. Principios generales del contrato de trabajo remoto virtual. Para efectos de la presente ley, los principios que aquí se exponen, son de obligatorio cumplimiento por las partes:

- a) El contrato de trabajo remoto virtual requerirá para todos los efectos, la concurrencia de los elementos esenciales mencionados en el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo.
- 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 virtual tendrán los mismos derechos económicos de que gozan todos los trabajadores, incluidas las garantías sindicales.
- c) 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 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, generando el autocuidado como medida preventiva.
- d) El contrato de trabajo remoto virtual 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 remoto virtual, haciendo uso de las tecnologías existentes y nuevas, completando su perfección con la firma electrónica. El trabajador remoto virtual podrá decidir cuánto tiempo y en qué momento presta sus servicios, siempre en consenso con el empleador, sin que ello implique un desconocimiento de sus derechos mínimos y/o garantías irrenunciables. e) Al contrato de trabajo se le aplicarán las

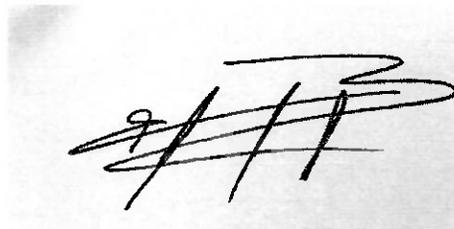


normas sobre garantías sindicales previstas en la legislación laboral vigente; así mismo, se evitará la discriminación en el empleo y se garantizará la igualdad de trato para los **teletrabajadores** trabajadores virtuales.

f) No existe la exclusividad laboral en esta modalidad contractual, toda vez que basados en la concurrencia de voluntades, el trabajo **remoto** virtual 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 virtual vigente.

**Justificación:** El proyecto no regula la virtualidad como medio de acceso a la información dentro de un trabajo o labor, sino a la flexibilidad del lugar de trabajo que está dentro del *ius variandi* de las condiciones de trabajo. Así las cosas, se trata de la modalidad remota, no virtual.

De los honorables congresistas,



**EDWARD DAVID RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ**  
**REPRESENTANTE A LA CÁMARA POR BOGOTÁ D.C.**

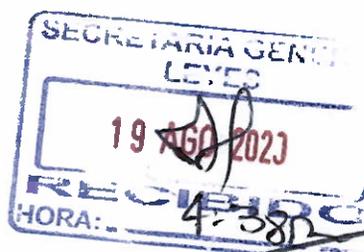
## PROPOSICION

• Adiciónese un párrafo al Artículo 4 del Proyecto de Ley 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 cual quedará así:

"Artículo 4. Principios Generales del Contrato de Trabajo Virtual. Para efectos de la presente ley, los principios que aquí se exponen, son de obligatorio cumplimiento por las partes:

- a. El contrato de trabajo virtual requerirá para todos los efectos, la concurrencia de los elementos esenciales mencionados en el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo.
- 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 virtual tendrán los mismos derechos económicos de que gozan todos los trabajadores, incluidas las garantías sindicales.
- c. 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 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.
- d. El contrato de trabajo virtual 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 virtual, haciendo uso de las tecnologías existentes y nuevas, completando su perfección con la firma electrónica. El trabajador virtual podrá decidir cuánto tiempo y en qué momento presta sus servicios, siempre en consenso con el empleador, sin que ello implique un desconocimiento de sus derechos mínimos y/o garantías irrenunciables.
- e. 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 virtuales.
- f. No existe la exclusividad laboral en esta modalidad contractual, toda vez que basados en la concurrencia de voluntades, el trabajo virtual 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 virtual vigente.

**Parágrafo:** 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".



Carrera 7 N° 8 – 68 Ed. Nuevo del Congreso.  
Bogotá D.C. Colombia.  
PBX 4325100 Ext. 3233-3234

Adriana Gómez Millán

@agmcongresista

¡Construyamos el Valle que soñamos!



## JUSTIFICACIÓN:

Se adiciona un párrafo al artículo toda vez que según como se indica en el artículo segundo del presente proyecto, su ámbito de aplicación será para las **entidades públicas** y privadas nacionales del orden nacional, y el no permitir la exclusividad podría generar que una persona tenga dos contratos con entidades públicas y reciba doble asignación del erario público, y sería contrario al artículo 128 de la Constitución Política que expresamente indica que *“Nadie podrá desempeñar simultáneamente más de un empleo público ni recibir más de una asignación que provenga del tesoro público, o de empresas o de instituciones en las que tenga parte mayoritaria el Estado, salvo los casos expresamente determinados por la ley”*; y al art 34 literal 11 de la Ley 734: *“Son deberes de todo servidor público: (...) 11. Dedicar la totalidad del tiempo reglamentario de trabajo al desempeño de las funciones encomendadas, salvo las excepciones legales”*.

Cordialmente



ADRIANA GÓMEZ MILLÁN  
Representante a la Cámara  
Partido Liberal

Carrera 7 N° 8 – 68 Ed. Nuevo del Congreso.  
Bogotá D.C. Colombia.  
PBX 4325100 Ext. 3233-3234

 Adriana Gómez Millán

 @agmcongresista



ADRIANA  
GÓMEZ  
Cámara 2018 - 2022

¡Construyamos el Valle que soñamos!





CONGRESO  
DE LA REPÚBLICA  
DE COLOMBIA  
CÁMARA DE REPRESENTANTES

2023  
XV+ 4

**MODESTO ENRIQUE AGUILERA VIDES**  
Representante a la Cámara por el  
Departamento del Atlántico

## PROPOSICIÓN

Modifíquese el literal f) del Artículo 4 del texto propuesto para segundo debate al Proyecto de Ley 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 cual quedará así:

"Artículo 4°. Principios generales del contrato de trabajo virtual. Para efectos de la presente ley, los principios que aquí se exponen, son de obligatorio cumplimiento por las partes:

(...)

f) ~~No existe la~~ **Podrá pactarse** la exclusividad laboral en esta modalidad contractual, **si así lo requieren las condiciones del contrato laboral a celebrarse.** ~~toda vez que basados en la concurrencia de voluntades, el trabajo virtual 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 virtual vigente.~~

## JUSTIFICACIÓN

Solicito que pactar la exclusividad en los contratos laborales virtuales quede a discreción de las partes contratantes debido a que puede haber trabajos que así lo requieran, por ejemplo cuando el trabajador realiza labores especializadas o complejas, siendo claro que este tipo de labores también pueden darse en trabajos virtuales.

Atentamente,



MODESTO AGUILERA VIDES  
Representante a la Cámara  
Departamento del Atlántico



**MODESTO ENRIQUE AGUILERA VIDES**  
Representante a la Cámara por el  
Departamento del Atlántico



AQUI VIVE LA DEMOCRACIA

445

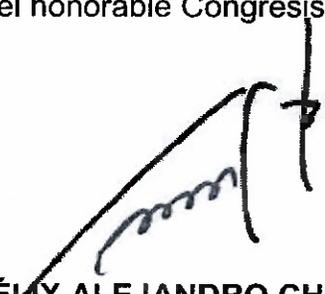
## PROPOSICIÓN ADITIVA

En virtud del numeral 4, del artículo 114 de la ley 5 de 1992, se PROPONE ADICIONAR al **Artículo 5** del Proyecto de Ley No. 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 cual quedará así:

**Artículo 5. Política Pública del Trabajo Virtual.** 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 la **promulgación de esta ley**, a través de las autoridades competentes, propondrá y formulará una política pública destinada a fomentar el trabajo virtual y **con tratamiento diferencial en la incorporación de las personas en situación de discapacidad y/o personas que tengan a su cuidado a persona (s) en situación de discapacidad.**

Esta política deberá contar con el acompañamiento de las autoridades correspondientes y deberá contener los componentes básicos para lograr una adecuada entrada en funcionamiento e implementación del trabajo virtual.

Del honorable Congresista,

  
**FÉLIX ALEJANDRO CHICA CORREA**  
Representante a la Cámara  
Partido Conservador Colombiano



Bogotá D.C., 19 de agosto de 2020

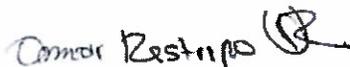
### PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

Modifíquese el artículo 5° del Proyecto de Ley 192 de 2019 Cámara, el cual quedará así:

**Artículo 5. Política Pública del Trabajo Virtual.** 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, propondrá y formulará una política pública destinada a fomentar el trabajo virtual.

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 virtual.

De los Congresistas.



**OMAR DE JESÚS RESTREPO**  
REPRESENTANTE A LA CÁMARA



**JAIRO REINALDO CALA SUÁREZ**  
REPRESENTANTE A LA CÁMARA



**LUIS ALBERTO ALBAN URBANO**  
REPRESENTANTE A LA CÁMARA



**CARLOS A. CARREÑO MARÍN**  
REPRESENTANTE A LA CÁMARA



*Julían Peinado Ramírez*  
*Honorable Representante*

## Proposición

**MODIFÍQUESE** el artículo 5 del 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 cual quedará así:

**Artículo 5°. Política pública del trabajo virtual.** Con el fin de desarrollar los propósitos y objetivos de la presente ley, el Gobierno nacional, en un plazo no mayor a **seis (6)** meses, a través de las autoridades competentes, propondrá y formulará una política pública destinada a fomentar el trabajo virtual.

Esta política deberá contar con el acompañamiento de las autoridades correspondientes y deberá contener los componentes básicos para lograr una adecuada entrada en funcionamiento e implementación del trabajo virtual.

**Parágrafo: El Departamento Nacional de Planeación – DNP –, o quien haga sus veces, deberá realizar una evaluación del impacto producido por la política pública del trabajo virtual a los tres (3) años de su implementación, y deberá presentar las conclusiones y recomendaciones al respecto a las Comisiones Séptimas Constitucionales Permanentes del Congreso de la República.**



**JULIÁN PEINADO RAMÍREZ**  
Representante a la Cámara  
Departamento de Antioquia



## PROPOSICIÓN

Adiciónese el Artículo 5 del 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":

**Artículo 5°. Política pública del trabajo virtual.** Con el fin de desarrollar los propósitos y objetivos 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 EVALUARÁ UNA POLÍTICA PÚBLICA SOBRE LOS LINEAMIENTOS PARA LA ESTRUCTURACIÓN Y DESARROLLO DEL TRABAJO VIRTUAL EN EL PAÍS, TENIENDO CUENTA LAS DIFERENTES DISPOSICIONES DE LA PRESENTE LEY.

  
**JOSE VICENTE CARREÑO CASTRO**  
Representante a la Cámara por el Departamento de Arauca



Av+ 5.



**GABRIEL VALLEJO CHUJFI**  
 MARCAMOS LA DIFERENCIA

**PROPOSICIÓN MODIFICATIVA**

Modifíquese el artículo 5 del **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 cual quedará así:

**Artículo 5. Política Pública del Trabajo Remoto Virtual.** 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, propondrá y formulará una política pública destinada a fomentar el trabajo remoto virtual.

Esta política deberá contar con el acompañamiento de las autoridades correspondientes y deberá contener los componentes básicos para lograr una adecuada entrada en funcionamiento e implementación del trabajo remoto virtual.

**GABRIEL JAIME VALLEJO CHUJFI**  
 Representante a la Cámara por Risaralda  
 Partido Centro Democrático

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Edificio Nuevo del Congreso  
 Carrera 7 No. 8-68 Of. 408B-Bogotá, D.C.  
 PBX: 4325100 Ext 4482-3432  
 gabriel.vallejo@camara.gov.co

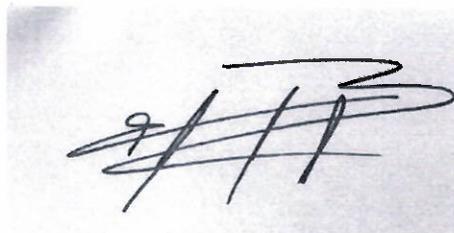
## PROPOSICIÓN

Modifíquense el artículo 5 del proyecto de ley 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 cual quedará así:

Artículo 5°. Política pública del trabajo remoto virtual. Con el fin de desarrollar los propósitos y objetivos de la presente ley, el Gobierno nacional, en un plazo no mayor a 6 meses, a través de las autoridades competentes, propondrá y formulará una política pública destinada a fomentar el trabajo remoto virtual. Esta política deberá contar con el acompañamiento de las autoridades correspondientes y deberá contener los componentes básicos para lograr una adecuada entrada en funcionamiento e implementación del trabajo remoto virtual.

**Justificación:** El proyecto no regula la virtualidad como medio de acceso a la información dentro de un trabajo o labor, sino a la flexibilidad del lugar de trabajo que está dentro del *ius variandi* de las condiciones de trabajo. Así las cosas, se trata de la modalidad remota, no virtual.

De los honorables congresistas,



**EDWARD DAVID RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ**  
**REPRESENTANTE A LA CÁMARA POR BOGOTÁ D.C.**

Ay+6



**GABRIEL VALLEJO CHUJFI**  
MARCAMOS LA DIFERENCIA

AQUI VIVE LA DEMOCRACIA  
**19 AGO 2020**  
**RECIBIDO**  
ORA: 3:38 p.m.

**PROPOSICIÓN MODIFICATIVA**

Modifíquese el artículo 6 del **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 cual quedará así:

**Artículo 6. Implementación.** 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** virtual. Así mismo, adelantará las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de la legislación laboral en el marco del trabajo **remoto** virtual y compartirá los casos de éxito y ventajas que este trae consigo para la economía y empleabilidad en Colombia.

**GABRIEL JAIME VALLEJO CHUJFI**  
Representante a la Cámara por Risaralda  
Partido Centro Democrático

AQUI VIVE LA DEMOCRACIA

Edificio Nuevo del Congreso  
Carrera 7 No. 8-68 Of. 408B-Bogotá, D.C.  
PBX: 4325100 Ext 4482-3432  
gabriel.vallejo@camara.gov.co

AVT Titulo

**GABRIEL VALLEJO CHUJFI**  
MARCAMOS LA DIFERENCIA

II  
AVT 7?



**PROPOSICIÓN MODIFICATIVA**

Modifíquese el título II del **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 cual quedará así:

**Título II – Contratación de Trabajadores Remotos**

**GABRIEL JAIME VALLEJO CHUJFI**  
Representante a la Cámara por Risaralda  
Partido Centro Democrático

AQUIVIVE LA DEMOCRACIA

Edificio Nuevo del Congreso  
Carrera 7 No. 8-68 Of. 408B-Bogotá, D.C.  
PBX: 4325100 Ext 4482-3432  
gabriel.vallejo@camara.gov.co



**PROPOSICIÓN MODIFICATIVA**

Modifíquese el artículo 7 del **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 cual quedará así:

**Artículo 7. Perfeccionamiento y firma del Contrato Remoto Virtual.** Todas las etapas del contrato de trabajo deberán realizarse de manera remota virtual, usando nuevas tecnologías o las ya existentes, sin que se requiera la presencia física de las partes involucradas.

**Parágrafo 1.** Los acuerdos en materia laboral remota virtual 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.

**Parágrafo 2.** La implementación de este tipo de tecnologías no podrá tener costo adicional para el candidato y/o trabajador remoto virtual, por lo que el costo de implementar las tecnologías requeridas para tal efecto correrá por cuenta del empleador.

**Parágrafo 3.** Todos los documentos anexos, deberán ser cargados a la plataforma ECM que disponga el empleador. Estos documentos serán entregados en un formato PDF con el objetivo de permitir que permita la validación del documento y formarán parte integral del contrato laboral remoto virtual.

**Parágrafo 4.** En todo caso, los contratos laborales remotos virtuales, de común acuerdo entre el empleador y el trabajador, podrán incluir como parte integral, un acuerdo de confidencialidad entre las partes.

**GABRIEL JAIME VALLEJO CHUJFI**  
Representante a la Cámara por Risaralda  
Partido Centro Democrático

AQUÍVIVE LA DEMOCRACIA

Edificio Nuevo del Congreso  
Carrera 7 No. 8-68 Of. 408B-Bogotá, D.C.  
PBX: 4325100 Ext 4482-3432  
gabriel.vallejo@camara.gov.co

Avt 8



**GABRIEL VALLEJO CHUJFI**  
 MARCAMOS LA DIFERENCIA

**PROPOSICIÓN MODIFICATIVA**

Modifíquese el artículo 8 del **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 cual quedará así:

**Artículo 8. Exámenes médicos.** 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** virtuales 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.

**GABRIEL JAIME VALLEJO CHUJFI**  
 Representante a la Cámara por Risaralda  
 Partido Centro Democrático

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Edificio Nuevo del Congreso  
 Carrera 7 No. 8-68 Of. 408B-Bogotá, D.C.  
 PBX: 4325100 Ext 4482-3432  
 gabriel.vallejo@camara.gov.co

Bogotá, D.C., 19 de agosto de 2020

**PROPOSICIÓN MODIFICATIVA**

En mi condición de Representante a la Cámara y con sustento en la Ley 5ª de 1992, artículo 114, numeral 4, presento proposición modificativa al texto para segundo debate al Proyecto de Ley No .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".

Modifíquese el artículo 9°

Artículo 9°. Condiciones de trabajo. El contrato de trabajo virtual se celebrará, ejecutará e incluso terminará de manera virtual, mediante el uso de nuevas tecnologías. Por lo anterior, el trabajador virtual podrá prestar sus servicios desde cualquier lugar, siempre en consenso con el empleador, dedicando para ello la cantidad de tiempo que se determine siempre y cuando **no sobrepase la jornada máxima legal y se cumpla con los requisitos mínimos** 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.

De la honorable congresista,

  
MARÍA JOSÉ PIZARRO RODRÍGUEZ  
REPRESENTANTE A LA CÁMARA



AQUIVIVE LA DEMOCRACIA

Art 9

**GABRIEL VALLEJO CHUJFI**  
MARCAMOS LA DIFERENCIA



**PROPOSICIÓN MODIFICATIVA**

Modifíquese el artículo 9 del **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 cual quedará así:

**Artículo 9. Condiciones de Trabajo.** El contrato de trabajo remoto virtual se celebrará, ejecutará e incluso terminará de manera remota virtual, mediante el uso de nuevas tecnologías medios tecnológicos. Por lo anterior, el trabajador remoto virtual 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 cumpla con los requisitos mínimos 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.

~~Parágrafo. El trabajador virtual no podrá generar copias parciales, ni totales de los trabajos entregados.~~

Parágrafo: Para el contrato de trabajo remoto, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de recargos tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo.

**GABRIEL JAIME VALLEJO CHUJFI**  
Representante a la Cámara por Risaralda  
Partido Centro Democrático

Aut 100-1

Bogotá D.C, 19 de agosto de 2020

Honorable Representante  
**GERMÁN ALCIDES BLANCO ÁLVAREZ**  
Presidente  
CÁMARA DE REPRESENTANTES



**ASUNTO: Proposición eliminatoria artículo 10 del PL 192 DE 2019 Cámara, "Por medio de la cual se crea el régimen del trabajo virtual y se establecen normas para promoverlo, regularlo y se dictan otras disposiciones"**

Respetado Presidente Blanco,

De conformidad con lo consagrado en los artículos 112 a 115 de la Ley 5 de 1992, propongo ELIMINAR EL ARTÍCULO 10 del Proyecto de Ley 192 de 2019 Cámara, en razón a que éste trata a temas propios del Título IV del texto propuesto para segundo debate del mencionado proyecto de ley, referente a la afiliación a seguridad social, pues el Sistema General de Riesgos Laborales, establecido en el Decreto Ley 1295 de 1994, modificado por la Ley 1562 de 2012, y la Ley 776 de 2002 forma parte del Sistema de Seguridad Social Integral. En tal sentido, presenté también proposición de modificación del artículo 21 del proyecto de ley, que incluye lo consagrado en el artículo 10.

~~"Artículo 10. Verificación de condiciones de trabajo. las administradoras de riesgos laborales deberán acompañar a los trabajadores virtuales y a los empleadores en la verificación de las condiciones de trabajo, para esto, las Administradoras de Riesgos Profesionales, deberán elaborar una guía para prevención y actuación en situaciones de riesgo que llegaren a presentar los teletrabajadores, y suministrarla al trabajador virtual y al empleador.~~

~~La afiliación al Sistema General de Riesgos Profesionales se hará a través del empleador, en las mismas condiciones y términos establecidos en el Decreto-Ley 1295 de 1994, mediante el diligenciamiento del formulario que contenga los datos especiales que para tal fin determine el Ministerio de Salud y Protección Social, en el que se deberá precisar las actividades que ejecutará el teletrabajador, el lugar en el cual se desarrollarán, la clase de riesgo que corresponde a las labores ejecutadas y la clase de riesgo correspondiente a la empresa o centro de trabajo, así como el horario en el cual se ejecutarán. La información anterior es necesaria para la determinación del riesgo y definición del origen de las contingencias que se lleguen a presentar.~~

Bogotá, D.C., 19 de agosto de 2020

**PROPOSICIÓN MODIFICATIVA**

En mi condición de Representante a la Cámara y con sustento en la Ley 5ª de 1992, artículo 114, numeral 4, presento proposición modificativa al texto para segundo debate al Proyecto de Ley No. 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".

Modifíquese el inciso tercero del artículo 10°

Artículo 10. Verificación de condiciones de trabajo.

El empleador deberá allegar copia del contrato o del acto administrativo a la Administradora de Riesgos ~~Profesionales (ARP)~~ **Laborales (ARL)** adjuntando el formulario antes mencionado, debidamente diligenciado.

De la honorable congresista,

  
**MARÍA JOSÉ PIZARRO RODRÍGUEZ**  
REPRESENTANTE A LA CÁMARA



AQUIVIVE LA DEMOCRACIA



PROPOSICIÓN

**MODIFIQUESE el ARTICULO 10 del PROYECTO DE LEY NÚMERO 192 DE 2019 CÁMARA "POR MEDIO DE LA CUAL SE CREA EL RÉGIMEN DEL TRABAJO VIRTUAL Y SE ESTABLECEN NORMAS PARA PROMOVERLO, REGULARLO Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES"., el cual quedará así:**

**Artículo 10. Verificación de condiciones de trabajo.** las administradoras de riesgos laborales deberán acompañar a los trabajadores virtuales y a los empleadores en la verificación de las condiciones de trabajo, para esto, las Administradoras de Riesgos Profesionales, deberán elaborar una guía para prevención y actuación en situaciones de riesgo que llegaren a presentar los teletrabajadores **trabajadores virtuales** y suministrarla al trabajador virtual y al empleador.

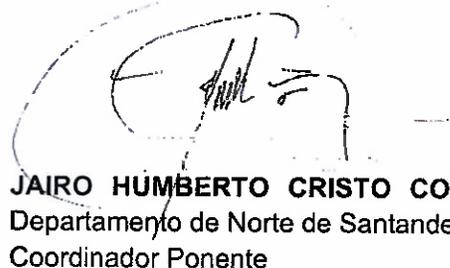
La afiliación al Sistema General de Riesgos Profesionales se hará a través del empleador, en las mismas condiciones y términos establecidos en el Decreto-Ley 1295 de 1994, mediante el diligenciamiento del formulario que contenga los datos especiales que para tal fin determine el Ministerio de Salud y Protección Social, en el que se deberá precisar las actividades que ejecutará el teletrabajador **trabajador virtual**, el lugar en el cual se desarrollarán, la clase de riesgo que corresponde a las labores ejecutadas y la clase de riesgo correspondiente a la empresa o centro de trabajo, así como el horario en el cual se ejecutarán. La información anterior es necesaria para la determinación del riesgo y definición del origen de las contingencias que se lleguen a presentar.

El empleador deberá allegar copia del contrato o del acto administrativo a la Administradora de Riesgos Profesionales -ARP- adjuntando el formulario antes mencionado, debidamente diligenciado.

**Parágrafo.** Esta asistencia y acompañamiento por parte de las administradoras de riesgos laborales podrá realizarse de manera virtual, mediante el uso de nuevas tecnologías o tecnologías ya existentes que permitan la finalidad de la verificación mencionada, esto es, que el trabajador virtual tenga una real seguridad y salud en el trabajo.



**ALFREDO DELUQUE ZULETA**  
Departamento de La Guajira  
Autor



**JAIRO HUMBERTO CRISTO CORREA**  
Departamento de Norte de Santander  
Coordinador Ponente

Av4 10

**GABRIEL VALLEJO CHUJFI**  
MARCAMOS LA DIFERENCIA



**PROPOSICIÓN MODIFICATIVA**

Modifíquese el artículo 10 del **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 cual quedará así:

**Artículo 10. Verificación de condiciones de trabajo.** las administradoras de riesgos laborales deberán acompañar a los trabajadores remotos virtuales y a los empleadores en la verificación de las condiciones de trabajo, para esto, las Administradoras de Riesgos Profesionales, deberán elaborar una guía para prevención y actuación en situaciones de riesgo que llegaren a presentar los teletrabajadores, y suministrarla al trabajador remoto virtual y al empleador.

La afiliación al Sistema General de Riesgos Profesionales se hará a través del empleador, en las mismas condiciones y términos establecidos en la normatividad vigente ~~el Decreto-Ley 1295 de 1994~~, mediante el diligenciamiento del formulario que contenga los datos especiales que para tal fin determine el Ministerio de Salud y Protección Social, en el que se deberá precisar las actividades que ejecutará el teletrabajador, el lugar en el cual se desarrollarán, la clase de riesgo que corresponde a las labores ejecutadas y la clase de riesgo correspondiente a la empresa o centro de trabajo, así como el horario en el cual se ejecutarán. La información anterior es necesaria para la determinación del riesgo y definición del origen de las contingencias que se lleguen a presentar.

El empleador deberá allegar copia del contrato o del acto administrativo a la Administradora de Riesgos Profesionales -ARP- adjuntando el formulario antes mencionado, debidamente diligenciado.

**Parágrafo.** Esta asistencia y acompañamiento por parte de las administradoras de riesgos laborales podrá realizarse de manera remota virtual, mediante el uso de nuevas tecnologías o tecnologías ya existentes que permitan la finalidad de la verificación mencionada, esto es, que el trabajador remoto virtual tenga una real seguridad y salud en el trabajo.

**GABRIEL JAIME VALLEJO CHUJFI**  
Representante a la Cámara por Risaralda  
Partido Centro Democrático

Av 11.



Bogotá, D. C. 19 de agosto 2020



Doctor  
**GERMÁN ALCIDES BLANCO ÁLVAREZ**  
Presidente Cámara de Representantes  
Ciudad

Asunto: **Proposición de modificación**

Respetado Señor Presidente:

Con fundamento en lo contemplado en la ley 5ta de 1992 y normas concordantes, se presenta ante la Plenaria de la Cámara de Representantes, proposición de modificación al artículo 11° del 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 cual quedará así:

Artículo 11°. Herramientas y equipos de trabajo. **El empleador deberá poner a disposición del trabajador virtual, salvo estipulación en contrario, las herramientas tecnológicas, instrumentos y equipos para la adecuada realización de las labores.**

En consonancia con el artículo 39 del Código Sustantivo del Trabajo, en el contrato de trabajo virtual deberá constar lo siguiente:

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.
2. Determinar los días y los horarios en que el trabajador virtual realizará sus actividades para efectos de delimitar la responsabilidad en caso de accidente de trabajo y evitar el desconocimiento de la jornada máxima legal.
3. Definir las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y fijar el procedimiento de la entrega por parte del teletrabajador al momento de finalizar la modalidad de trabajo virtual.
4. Las medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir el trabajador virtual.

Parágrafo 1°. Teniendo en cuenta la importancia que tiene para esta modalidad de trabajo el uso de tecnologías adecuadas, el empleador podrá verificar los equipos que va a usar el trabajador virtual de forma que se pueda evidenciar que cumplen con los estándares mínimos requeridos para realizar las labores.

✉ [jorge.mendez@camara.gov.co](mailto:jorge.mendez@camara.gov.co)

📍 Oficina 221 y 22B

☎ PBX (091) 4325100 Ext 3285

📍 Edificio Nuevo del Congreso  
Carrera 7#8 - 68, Bogotá D.C.

📷 @jorgemendezescambioradical

🐦 jorgemendez0723

📘 /jorgemendezh



Parágrafo 2°. **Cuando el trabajador virtual emplee sus propios equipos para la ejecución del contrato, previo consenso y verificación de los estándares previstos por el empleador, se deberá** acordar con el trabajador virtual 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, el mantenimiento de equipos, programas y en general el valor de los costos adicionales en los que incurra el trabajador virtual para ~~la prestación de sus servicios~~ **el cumplimiento de sus funciones.**

Parágrafo 3°. Cuando el contrato virtual fuere desarrollado en el sector público empleador deberá dar cumplimiento a las normativas para manejo electrónico de documentos, de conformidad con las tablas de retención documental establecidas por el Archivo General de la Nación.

Parágrafo 4°. Si el trabajador virtual no llegare a recibir la información necesaria para realizar sus labores, las herramientas, programas, software o demás necesarias para el desempeño de su función, o estos presenten fallas previamente advertidas por el trabajador virtual, el empleador no podrá dejar de reconocer el salario a que el trabajador tiene derecho. De igual manera, el empleador no podrá desconocer el salario del trabajador cuando este no pueda realizar su labor debido a fallas en los servicios de internet, telefónicos, eléctricos o cualesquiera fueren necesarios para el desarrollo de su actividad laboral

Atentamente,

**JORGE MÉNDEZ HERNÁNDEZ**

Representante a la Cámara, Archipiélago de San Andrés,  
Providencia y Santa Catalina  
Partido Cambio Radical.

✉ [jorge.mendez@camara.gov.co](mailto:jorge.mendez@camara.gov.co)

🏢 Oficina 221 y 22B

☎ PBX (091) 4325100 Ext 3285

📍 Edificio Nuevo del Congreso  
Carrera 7#8 - 68, Bogotá D.C.

📷 @jorgemendezescambioradical

🐦 jorgemendez0723

f /jorgemendezh

**MÉNDEZ**  
EMPECEMOS LA TRANSFORMACIÓN



## Motivación

De acuerdo con las normas laborales vigentes, cuando se firma un contrato de trabajo el empleador no solo queda obligado a realizar el pago de salarios, sino que además debe cumplir ciertas obligaciones derivadas de la relación laboral.

Por regla general, conforme a las disposiciones del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, el empleador debe poner a disposición de los trabajadores, los instrumentos adecuados para la realización de las labores, ya que se entiende que uno de los elementos característicos de la relación laboral es que dichos elementos no son de propiedad del trabajador, sino que los suministra directamente quien se beneficiará de la actividad, esto es, el empleador.

Ahora bien, en la actualidad muchas empresas emplean dispositivos y herramientas de seguridad propias en aras a evitar la pérdida o robo de la información de la compañía; también dependiendo el objeto del contrato y las funciones propias del cargo el trabajador virtual requerirá de herramientas adecuadas para el correcto cumplimiento de sus labores. Por ello se solicita que en primer lugar, salvo pacto en contrario sea el empleador quien suministre a su trabajador las herramientas y los equipos adecuados.

La segunda modificación que se realiza es el al parágrafo 2º pues tras existir un consenso con el empleador y este verifique que, los elementos de propiedad del trabajador virtual, cumplen con los estándares requeridos, se pacte una remuneración por el valor de la electricidad y/o servicio de internet o este asuma los costos adicionales en los que incurra el trabajador virtual para la prestación de sus servicios.

**MODIFIQUESE el ARTICULO 11 del PROYECTO DE LEY NÚMERO 192 DE 2019 CÁMARA "POR MEDIO DE LA CUAL SE CREA EL RÉGIMEN DEL TRABAJO VIRTUAL Y SE ESTABLECEN NORMAS PARA PROMOVERLO, REGULARLO Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES"., el cual quedará así:**

**Artículo 11. Herramientas y equipos de trabajo.** El trabajador virtual podrá usar para la ejecución del contrato de trabajo sus propios equipos siempre en consenso con el empleador y cuando cumplan con los estándares previstos por el empleador.

En consonancia con el artículo 39 del Código Sustantivo del Trabajo, en el contrato de trabajo virtual deberá constar lo siguiente:

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.
2. Determinar los días y los horarios en que el trabajador virtual realizará sus actividades para efectos de delimitar la responsabilidad en caso de accidente de trabajo y evitar el desconocimiento de la jornada máxima legal.
3. Definir las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y fijar el procedimiento de la entrega por parte del **teletrabajador trabajador virtual** al momento de finalizar la modalidad de trabajo virtual.
4. Las medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir el trabajador virtual.

**Parágrafo 1.** 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 virtual de forma que se pueda evidenciar que cumplen con los estándares mínimos requeridos para realizar las labores.

**Parágrafo 2.** El empleador deberá acordar con el trabajador virtual 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, el mantenimiento de equipos, programas y en general el valor de los costos adicionales en los que incurra el trabajador virtual para la prestación de sus servicios.

**Parágrafo 3.** Cuando el contrato virtual fuere desarrollado en el sector público empleador deberá dar cumplimiento a las normativas para manejo electrónico de documentos, de conformidad con las tablas de retención documental establecidas por el Archivo General De La Nación.

**Parágrafo 4.** Si el trabajador virtual no llegare a recibir la información necesaria para realizar sus labores, las herramientas, programas, software o demás necesarias para el desempeño de su función, o estos presenten fallas previamente advertidas por el trabajador virtual, el empleador no podrá dejar de reconocer el salario a que el trabajador tiene derecho.

De igual manera, el empleador no podrá desconocer el salario del trabajador cuando este no pueda realizar su labor debido a fallas en los servicios de internet, telefónicos, eléctricos o cualesquiera fueren necesarios para el desarrollo de su actividad laboral.

  
**ALFREDO DELUQUE ZULETA**  
Departamento de La Guajira  
Autor

  
**JAIRO HUMBERTO CRISTO CORREA**  
Departamento de Norte de Santander  
Coordinador Ponente



AVT 11

**GABRIEL  
VALLEJO CHUJFI**  
MARCAMOS LA DIFERENCIA

## PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

Modifíquese el artículo 11 del **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 cual quedará así:

**Artículo 11. Herramientas y equipos de trabajo.** El trabajador remoto virtual podrá usar para la ejecución del contrato de trabajo sus propios equipos siempre en consenso con el empleador y cuando cumplan con los estándares previstos por el empleador.

En consonancia con el artículo 39 del Código Sustantivo del Trabajo, en el contrato de trabajo remoto virtual deberá constar lo siguiente:

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.
2. Determinar los días y los horarios en que el trabajador remoto virtual realizará sus actividades para efectos de delimitar la responsabilidad en caso de accidente de trabajo y evitar el desconocimiento de la jornada máxima legal.
3. Definir las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y fijar el procedimiento de la entrega por parte del teletrabajador al momento de finalizar la modalidad de trabajo remoto virtual.
4. Las medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir el trabajador virtual.

**Parágrafo 1.** 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 virtual de forma que se pueda evidenciar que cumplen con los estándares mínimos requeridos para realizar las labores.

**Parágrafo 2.** El empleador ~~deberá~~ podrá acordar con el trabajador remoto virtual 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, el mantenimiento de equipos, programas y en general el valor de los costos adicionales en los que incurra el trabajador remoto virtual para la prestación de sus servicios.

**Parágrafo 3.** Cuando el contrato remoto virtual fuere desarrollado en el sector público empleador deberá dar cumplimiento a las normativas para manejo electrónico de documentos, de conformidad con las tablas de retención documental establecidas por el Archivo General De La Nación.

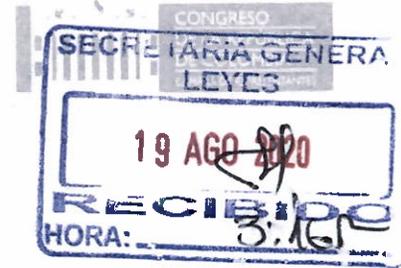
AQUI VIVE LA DEMOCRACIA

Edificio Nuevo del Congreso  
Carrera 7 No. 8-68 Of. 408B-Bogotá, D.C.  
PBX: 4325100 Ext 4482-3432  
gabriel.vallejo@camara.gov.co



**David Racero**  
Representante

AV4 11



## PROPOSICIÓN

Adicionar el paragrafo 2 artículo 11 del Proyecto de Ley No. 192 de 2019 "Por medio del cual se crea el régimen del trabajo virtual y se establecen normas para promoverlo, regularlo y se dictan otras disposiciones", el cual quedará así:

**Artículo 11. Herramientas y equipos de trabajo.** El trabajador virtual podrá usar para la ejecución del contrato de trabajo sus propios equipos siempre en consenso con el empleador y cuando cumplan con los estándares previstos por el empleador.

En consonancia con el artículo 39 del Código Sustantivo del Trabajo, en el contrato de trabajo virtual deberá constar lo siguiente:

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.
2. Determinar los días y los horarios en que el trabajador virtual realizará sus actividades para efectos de delimitar la responsabilidad en caso de accidente de trabajo y evitar el desconocimiento de la jornada máxima legal.
3. Definir las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y fijar el procedimiento de la entrega por parte del teletrabajador al momento de finalizar la modalidad de trabajo virtual.
4. Las medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir el trabajador virtual.

**Parágrafo 1º.** Teniendo en cuenta la importancia que tiene para esta modalidad de trabajo el uso de tecnologías adecuadas, el empleador podrá verificar los equipos que va a usar el trabajador virtual de forma que se pueda evidenciar que cumplen con los estándares mínimos requeridos para realizar las labores.

**Parágrafo 2º.** El empleador deberá acordar con el trabajador virtual 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, el mantenimiento de equipos, programas y en general el valor de los costos adicionales en los que incurra el trabajador virtual para la



**David Racero**  
Representante



prestación de sus servicios. **En lo posible, el empleador deberá entregar los equipos que el trabajador necesite para el desarrollo ordinario de sus funciones.**

**Parágrafo 3º.** Cuando el contrato virtual fuere desarrollado en el sector público empleador deberá dar cumplimiento a las normativas para manejo electrónico de documentos, de conformidad con las tablas de retención documental establecidas por el Archivo General de la Nación.

**Parágrafo 4º.** Si el trabajador virtual no llegare a recibir la información necesaria para realizar sus labores, las herramientas, programas, software o demás necesarias para el desempeño de su función, o estos presenten fallas previamente advertidas por el trabajador virtual, el empleador no podrá dejar de reconocer el salario a que el trabajador tiene derecho.

De igual manera, el empleador no podrá desconocer el salario del trabajador cuando este no pueda realizar su labor debido a fallas en los servicios de internet, telefónicos, eléctricos o cualesquiera fueren necesarios para el desarrollo de su actividad laboral.

Cordialmente,

**DRCA**  
representante a la Cámara por Bogotá



*David Racero*  
Representante



## JUSTIFICACIÓN DE LA PROPOSICIÓN

El artículo 11 pretende que el trabajador podrá usar sus propios equipos para trabajar, si cumple con los estándares del empleador, bajo el artículo 39 del Código Sustantivo del Trabajo; no obstante, lo que se pretende es que esa responsabilidad siga siendo asumida por el empleador, al considerar que la depreciación de los equipos deberían ser asumidos por quienes requieren de las actividades y además por seguridad de la información, ya que para los equipos de propiedad del empleador se podrán emplear los software pertinentes para realización, seguimiento y control de las actividades.



**David Racero**  
Representante

*República*

## PROPOSICIÓN



Adicionar el paragrafo 2 artículo 11 del Proyecto de Ley No. 192 de 2019 "Por medio del cual se crea el régimen del trabajo virtual y se establecen normas para promoverlo, regularlo y se dictan otras disposiciones", el cual quedará así:

**Artículo 11. Herramientas y equipos de trabajo.** El trabajador virtual podrá usar para la ejecución del contrato de trabajo sus propios equipos siempre en consenso con el empleador y cuando cumplan con los estándares previstos por el empleador.

En consonancia con el artículo 39 del Código Sustantivo del Trabajo, en el contrato de trabajo virtual deberá constar lo siguiente:

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.
2. Determinar los días y los horarios en que el trabajador virtual realizará sus actividades para efectos de delimitar la responsabilidad en caso de accidente de trabajo y evitar el desconocimiento de la jornada máxima legal.
3. Definir las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y fijar el procedimiento de la entrega por parte del teletrabajador al momento de finalizar la modalidad de trabajo virtual.
4. Las medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir el trabajador virtual.

**Parágrafo 1º.** Teniendo en cuenta la importancia que tiene para esta modalidad de trabajo el uso de tecnologías adecuadas, el empleador podrá verificar los equipos que va a usar el trabajador virtual de forma que se pueda evidenciar que cumplen con los estándares mínimos requeridos para realizar las labores.

**Parágrafo 2º.** El empleador deberá acordar con el trabajador virtual 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, el mantenimiento de equipos, programas y en general el valor



**David Racero**  
Representante



de los costos adicionales en los que incurra el trabajador virtual para la prestación de sus servicios. **En lo posible, el empleador deberá entregar los equipos que el trabajador necesite para el desarrollo ordinario de sus funciones.**

**Parágrafo 3º.** Cuando el contrato virtual fuere desarrollado en el sector público empleador deberá dar cumplimiento a las normativas para manejo electrónico de documentos, de conformidad con las tablas de retención documental establecidas por el Archivo General de la Nación.

**Parágrafo 4º.** Si el trabajador virtual no llegare a recibir la información necesaria para realizar sus labores, las herramientas, programas, software o demás necesarias para el desempeño de su función, o estos presenten fallas previamente advertidas por el trabajador virtual, el empleador no podrá dejar de reconocer el salario a que el trabajador tiene derecho.

De igual manera, el empleador no podrá desconocer el salario del trabajador cuando este no pueda realizar su labor debido a fallas en los servicios de internet, telefónicos, eléctricos o cualesquiera fueren necesarios para el desarrollo de su actividad laboral.

Cordialmente,

**DAVID RICARDO RACERO MAYORCA**  
Representante a la Cámara por Bogotá



*David Racero*  
Representante



## JUSTIFICACIÓN DE LA PROPOSICIÓN

El artículo 11 pretende que el trabajador podrá usar sus propios equipos para trabajar, si cumple con los estándares del empleador, bajo el artículo 39 del Código Sustantivo del Trabajo; no obstante, lo que se pretende es que esa responsabilidad siga siendo asumida por el empleador, al considerar que la depreciación de los equipos deberían ser asumidos por quienes requieren de las actividades y además por seguridad de la información, ya que para los equipos de propiedad del empleador se podrán emplear los software pertinentes para realización, seguimiento y control de las actividades.

Bogotá D.C, 19 de agosto de 2020

Honorable Representante  
**GERMÁN ALCIDES BLANCO ÁLVAREZ**  
Presidente  
CÁMARA DE REPRESENTANTES



**ASUNTO: Proposición modificativa artículo 11 del PL 192 DE 2019 Cámara, "Por medio de la cual se crea el régimen del trabajo virtual y se establecen normas para promoverlo, regularlo y se dictan otras disposiciones"**

Respetado Presidente Blanco,

De conformidad con lo consagrado en los artículos 112 a 115 de la Ley 5 de 1992, propongo MODIFICAR EL CONTENIDO DEL ARTÍCULO 11 del Proyecto de Ley 192 de 2019 Cámara, de forma que quede así:

**"Artículo 11. Herramientas y equipos de trabajo.** El trabajador virtual podrá usar para la ejecución del contrato de trabajo sus propios equipos, siempre que así se acuerde con el empleador y siempre que estos cumplan con los estándares por él previstos.

En consonancia con el artículo 39 del Código Sustantivo del Trabajo, en el contrato de trabajo virtual deberá constar lo siguiente:

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.
2. Determinar los días y los horarios en que el trabajador virtual realizará sus actividades para efectos de delimitar la responsabilidad en caso de accidente de trabajo y evitar el desconocimiento de la jornada máxima legal.
3. Definir las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y fijar el procedimiento de la entrega por parte del teletrabajador al momento de finalizar la modalidad de trabajo virtual.
4. Las medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir el trabajador virtual.

**Parágrafo 1.** 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 periódicamente que los equipos que están siendo usados por el trabajador virtual cumplen con los estándares mínimos requeridos para realizar las labores que se le han asignado.

**Parágrafo 2.** El empleador acordará con el trabajador virtual el reconocimiento de un auxilio de naturaleza no salarial para cubrir los costos derivados del servicio público de energía

**PROPOSICION**

**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.**

Modifíquese el párrafo 2 del artículo 11 al proyecto de ley, el cual quedara así:

Artículo 11. Herramientas y equipos de trabajo. El trabajador virtual podrá usar para la ejecución del contrato de trabajo sus propios equipos siempre en consenso con el empleador y cuando cumplan con los estándares previstos por el empleador.

...

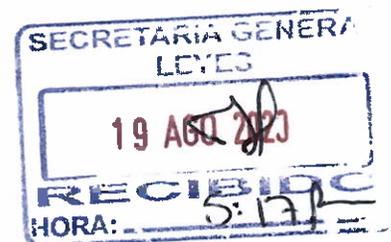
Parágrafo 2°. El empleador deberá acordar con el trabajador virtual el reconocimiento de un auxilio de naturaleza no salarial para cubrir los costos derivados de servicio público de energía eléctrica, conexión a internet y/o telefónica, el mantenimiento de equipos, programas y en general el valor de los costos adicionales en los que incurra el trabajador virtual para la prestación de sus servicios. **Este auxilio no podrá ser inferior al valor del auxilio de transporte vigente.**

...

De los honorables representantes



**NEYLA RUIZ CORREA**  
Representante a la Cámara  
Departamento de Boyacá



ACQUIRIR LA ESTANCIA



CONGRESO  
DE LA REPÚBLICA  
DE COLOMBIA  
SENADO DE LA REPÚBLICA

CÉSAR ORTIZ  
**ZORRO**

Av + 11.



## PROPOSICIÓN

### **Proyecto de Ley N° 192 de 2019 Cámara "Por medio del cuál se crea el régimen del trabajo virtual y se establecen normas para promoverlo, regularlo y se dictan otras disposiciones"**

Sustituyase el artículo 11 el cual quedará así:

ARTÍCULO 11. Herramientas y equipos de trabajo. El Empleador pondrá a disposición del trabajador para la ejecución del contrato de trabajo los equipos, instrumentos y materias primas necesarias para la realización de su labor.

En consonancia con el artículo 39 del Código Sustantivo del Trabajo, en el contrato de trabajo virtual deberá constar lo siguiente:

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.
2. Determinar los días y los horarios en que el trabajador virtual realizará sus actividades para efectos de delimitar la

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

**Bogotá: Carrera 7 No 8 - 68 Edificio nuevo del congreso Oficina 326B - 327B**

📞 cesar zorro - congresista | @ cesar\_ortiz\_zorro | 🐦 @CesarOrtizZorro

- responsabilidad en caso de accidente de trabajo y evitar el desconocimiento de la jornada máxima legal.
3. Definir las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y fijar el procedimiento de la entrega por parte del teletrabajador al momento de finalizar la modalidad de trabajo virtual.
  4. Las medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir el trabajador virtual.

Parágrafo 1°. Teniendo en cuenta la importancia que tiene para esta modalidad de trabajo el uso de tecnologías adecuadas, el empleador podrá verificar los equipos que va a usar el trabajador virtual de forma que se pueda evidenciar que cumplen con los estándares mínimos requeridos para realizar las labores.

Parágrafo 1°. El empleador deberá acordar con el trabajador 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 el valor de los costos adicionales en los que incurra el trabajador virtual para la prestación de sus servicios.

Parágrafo 3°. Cuando el contrato virtual fuere desarrollado en el sector público el empleado deberá dar cumplimiento a las normativas para manejo electrónico de documentos, de conformidad con las tablas de retención documental establecidas por el Archivo General de la Nación.

Parágrafo 4°. Si el trabajador no llegare a recibir la información necesaria para realizar sus labores, las herramientas, programas, software o demás necesarias para el desempeño de su función, o estos presenten fallas



CONGRESO  
DE LA REPÚBLICA  
DE COLOMBIA  
SENADO DE LA REPÚBLICA



previamente advertidas por el trabajador virtual, el empleador no podrá dejar de reconocer el salario a que el trabajador tiene derecho.

De igual manera, el empleador no podrá desconocer el salario del trabajador cuando este no pueda realizar su labor debido a fallas en los servicios de internet, telefónicos, eléctricos o cualesquiera fueren necesarios para el desarrollo de su actividad laboral.

Presentado por:

**CÉSAR AUGUSTO ORTIZ ZORRO**

Representante a la Cámara por Casanare

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Bogotá: Carrera 7 No 8 - 68 Edificio nuevo del congreso Oficina 326B - 327B

📍 cesar zorro - congresista | 📧 cesar\_ortiz\_zorro | 🐦 @CesarOrtizZorro



Bogotá D.C. 19 de agosto de 2020

**GERMAN BLANCO**  
Presidente  
Cámara de Representantes



En atención a la discusión y votación de 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", por intermedio suyo presento la siguiente:

### PROPOSICIÓN

Modifíquese el artículo 11, y adiciónese un párrafo, el cual quedara de la siguiente forma:

Artículo 11. Herramientas y equipos de trabajo. ~~El trabajador virtual podrá usar para la ejecución del contrato de trabajo sus propios equipos siempre en consenso con el empleador y cuando cumplan con los estándares previstos por el empleador.~~ **El empleador deberá brindar al trabajador virtual los equipos, las herramientas y demás elementos que sean necesarios para la ejecución del contrato de trabajo.**

En consonancia con el artículo 39 del Código Sustantivo del Trabajo, en el contrato de trabajo virtual deberá constar lo siguiente:

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.
2. Determinar los días y los horarios en que el trabajador virtual realizará sus actividades para efectos de delimitar la responsabilidad en caso de accidente de trabajo y evitar el desconocimiento de la jornada máxima legal.
3. Definir las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y fijar el procedimiento de la entrega por parte del teletrabajador al momento de finalizar la modalidad de trabajo virtual.

**GABRIEL VALLEJO CHUJFI**  
MARCAMOS LA DIFERENCIA

Titulo III  
12?



### PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

Modifíquese el título III del **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 cual quedará así:

#### Título III - Ejecución del Contrato de Trabajo Remoto

**GABRIEL JAIME VALLEJO CHUJFI**  
Representante a la Cámara por Risaralda  
Partido Centro Democrático

AQUI VIVE LA DEMOCRACIA

Edificio Nuevo del Congreso  
Carrera 7 No. 8-68 Of. 408B-Bogotá, D.C.  
PBX: 4325100 Ext 4482-3432  
gabriel.vallejo@camara.gov.co

AV+ 12



**GABRIEL VALLEJO CHUJFI**  
 MARCAMOS LA DIFERENCIA

**PROPOSICIÓN MODIFICATIVA**

Modifíquese el artículo 12 del **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 cual quedará así:

**Artículo 12. Subordinación.** El empleador conservará el poder subordinante, específica y principalmente en lo relacionado al cómo y cuándo ~~prestará el servicio~~ **desarrollará sus actividades** el trabajador **remoto** virtual, así como la facultada **facultad** de ejercer el poder disciplinario a que haya lugar.

**GABRIEL JAIME VALLEJO CHUJFI**  
 Representante a la Cámara por Risaralda  
 Partido Centro Democrático

Art 12

**GABRIEL VALLEJO CHUJFI**  
MARCAMOS LA DIFERENCIA



**PROPOSICIÓN MODIFICATIVA**

Modifíquese el artículo 12 del **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 cual quedará así:

**Artículo 12. Subordinación.** El empleador conservará el poder subordinante, específica y principalmente en lo relacionado al cómo y cuándo ~~prestará el servicio~~ desarrollará sus actividades el trabajador remoto virtual, así como la facultada facultad de ejercer el poder disciplinario a que haya lugar.

**GABRIEL JAIME VALLEJO CHUJFI**

Representante a la Cámara por Risaralda  
Partido Centro Democrático

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Edificio Nuevo del Congreso  
Carrera 7 No. 8-68 Of. 408B-Bogotá, D.C.  
PBX: 4325100 Ext 4482-3432  
gabriel.vallejo@camara.gov.co

Bogotá D.C, 19 de agosto de 2020

Honorable Representante  
**GERMÁN ALCIDES BLANCO ÁLVAREZ**  
Presidente  
CÁMARA DE REPRESENTANTES



**ASUNTO: Proposición modificativa artículo 12 del PL 192 DE 2019 Cámara, "Por medio de la cual se crea el régimen del trabajo virtual y se establecen normas para promoverlo, regularlo y se dictan otras disposiciones"**

Respetado Presidente Blanco,

De conformidad con lo consagrado en los artículos 112 a 115 de la Ley 5 de 1992, propongo MODIFICAR EL CONTENIDO DEL ARTÍCULO 12 del Proyecto de Ley 192 de 2019 Cámara, de forma que quede así:

***"Artículo 12. Subordinación. El empleador conservará el poder subordinante, especifica y principalmente en lo relacionado al cómo y cuándo prestará el servicio el trabajador virtual, en el marco del respeto de los derechos los 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.***

### JUSTIFICACIÓN

Propongo lo anterior, con el fin de ajustar la redacción del artículo y así dar mayor claridad a las disposiciones en él contenidas.

Conforme a lo expuesto, propongo la modificación del artículo mencionado. Cordialmente,

**JHON ARLEY MURILLO BENITEZ**  
Representante a la Cámara  
Partido Colombia Renaciente

Av+ 13.

**GABRIEL  
VALLEJO CHUJFI**  
MARCAMOS LA DIFERENCIA



### PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

Modifíquese el artículo 13 del **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 cual quedará así:

**Artículo 13. Conexión a plataforma/sistema informático y/o tecnológico del empleador.** El empleador podrá implementar una plataforma, software, programa, aplicación o cualquier herramienta tecnológica para facilitar las comunicaciones con el trabajador remoto virtual y en general para la prestación de los servicios personales, facilitando así que el trabajador remoto virtual 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 virtual.

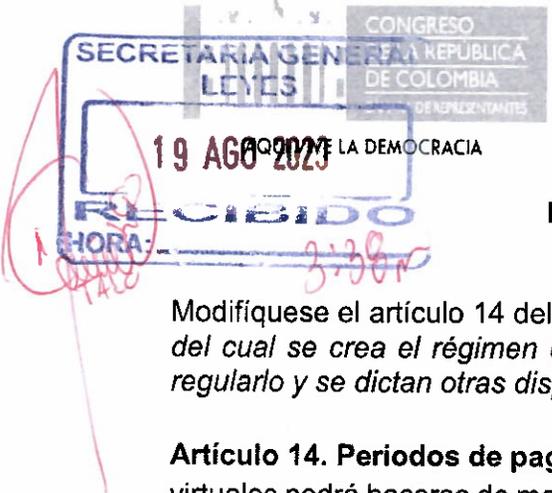
**Parágrafo 1°.** ~~Para la realización toda acción y/o actuación por parte del empleador o el trabajador virtual, deberá llevarse a cabo autenticación OTP.~~

**GABRIEL JAIME VALLEJO CHUJFI**  
Representante a la Cámara por Risaralda  
Partido Centro Democrático

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Edificio Nuevo del Congreso  
Carrera 7 No. 8-68 Of. 408B-Bogotá, D.C.  
PBX: 4325100 Ext 4482-3432  
gabriel.vallejo@camara.gov.co

Art 14



**GABRIEL VALLEJO CHUJFI**  
 MARCAMOS LA DIFERENCIA

**PROPOSICIÓN MODIFICATIVA**

Modifíquese el artículo 14 del **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 cual quedará así:

**Artículo 14. Periodos de pago del salario.** El pago del salario para trabajadores **remotos** virtuales podrá hacerse de manera diaria, semanal, quincenal, mensual o como lo acuerden las partes; en el caso de la periodicidad mensual, el salario podrá pagarse en periodo mensual siguiente a aquel en el que fue 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.

**GABRIEL JAIME VALLEJO CHUJFI**  
 Representante a la Cámara por Risaralda  
 Partido Centro Democrático

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Edificio Nuevo del Congreso  
 Carrera 7 No. 8-68 Of. 408B-Bogotá, D.C.  
 PBX: 4325100 Ext 4482-3432  
 gabriel.vallejo@camara.gov.co

## PROPOSICIÓN

### Proyecto de Ley N° 192 de 2019 Cámara "Por medio del cuál se crea el régimen del trabajo virtual y se establecen normas para promoverlo, regularlo y se dictan otras disposiciones"

Modifíquese parcialmente el Artículo 14 el cual quedará así:

Artículo 14. Periodos de pago del salario. El pago del salario para trabajadores virtuales 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 debera pagarse por periodos iguales y vencidos. podrá pagarse en periodo mensual siguiente a aquel en el que fue 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.

Presentado por:



**CÉSAR AUGUSTO ORTIZ ZORRO**

Representante a la Cámara por Casanare



AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Bogotá: Carrera 7 No 8 - 68 Edificio nuevo del congreso Oficina 326B - 327B

f cesar zorro - congresista | @ cesar\_ortiz\_zorro | @CesarOrtizZorro

## PROPOSICION

- Elimínese el artículo 15 del Proyecto de Ley 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" que indica:

**"Artículo 15. Suspensión del contrato.** Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo, el trabajador virtual 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 virtual permanecerá vigente durante el periodo de tiempo de la suspensión.

**Parágrafo 1°:** El consenso entre el empleador y el trabajador virtual para la suspensión del contrato deberá establecerse mediante documento, el cual deberá contener la firma electrónica de las partes.

**Parágrafo 2°** Durante la suspensión del contrato de trabajo virtual, el empleador deberá continuar con el pago del servicio de salud del trabajador virtual, con el objetivo de salvaguardar las garantías laborales mínimas del trabajador.

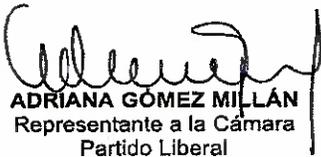
**Parágrafo 3°** Estos periodos de suspensión pueden descontarse por el empleador al liquidar vacaciones, cesantías y jubilaciones"

### - JUSTIFICACIÓN:

La suspensión de un contrato tiene dos características fundamentales: la temporalidad, pues si la suspensión se torna permanente, generaría la terminación del contrato; y la causalidad, que debe tener origen en una causa valida taxativamente descrita en el Código Sustantivo del Trabajo, artículo 51. Por tanto el permitir que el trabajador en consenso con el empleador suspendan el contrato de trabajo libremente, no solo iría en contra del Código Sustantivo del Trabajo, sino que además se violaría el derecho a la igualdad en relación con las demás modalidades de vinculación laboral, que no permiten que la suspensión del contrato de trabajo sea consensuada, sino que se rigen por las descritas en el Código Sustantivo del Trabajo

En relación con lo descrito en los parágrafos 2 y 3, ya se encuentran consagrados en el artículo 53 el Código Sustantivo del Trabajo, por lo que no habría razón de incluirlos nuevamente en este proyecto.

Cordialmente

  
ADRIANA GÓMEZ MILLÁN  
Representante a la Cámara  
Partido Liberal



Carrera 7 N° 8 – 68 Ed. Nuevo del Congreso.  
Bogotá D.C. Colombia.  
PBX 4325100 Ext. 3233-3234

 Adriana Gómez Millán

 @agmcongresista

¡Construyamos el Valle que soñamos!



Bogotá D.C., 19 de agosto de 2020

Doctor  
**GERMÁN ALCIDES BLANCO ÁLVAREZ**  
Presidente Cámara de Representantes  
Ciudad

Respetado señor presidente:

En consideración a la discusión del Proyecto de Ley No. 192 DE 2019 CÁMARA "Por medio de la cual se crea el régimen del trabajo virtual y se establecen normas para promoverlo, regularlo y se dictan otras disposiciones", por intermedio suyo presento la siguiente proposición:

### PROPOSICIÓN

Adiciónese un parágrafo nuevo al artículo 15° del Proyecto de Ley el cual quedará así:

**"Parágrafo. No podrá suspenderse el contrato de trabajo virtual por más de 120 días al año."**

Atentamente,

**RODRIGO ROJAS**  
Representante a la Cámara  
Partido Liberal





### **Justificación:**

Artículo 15: Con el fin de proteger a los empleados contratados bajo esta modalidad y prevenir que esta figura de suspensión del contrato sea mal utilizada, se propone que la misma no pueda ser usada por más de 120 días durante el año, es decir (1/3 del año laboral), toda vez que como se indica en el artículo 15 del proyecto, durante este tiempo los pagos para el trabajador también se suspenden, lo que tiene un impacto directo en las cesantías, vacaciones y demás prestaciones sociales. El término de 120 días en concordancia con el artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo.

AV 15



**GABRIEL VALLEJO CHUJFI**  
 MARCAMOS LA DIFERENCIA

**PROPOSICIÓN MODIFICATIVA**

Modifíquese el artículo 15 del **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 cual quedará así:

**Artículo 15. Suspensión del contrato.** Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo, el trabajador remoto virtual 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 virtual permanecerá vigente durante el periodo de tiempo de la suspensión.

**Parágrafo 1°:** El consenso entre el empleador y el trabajador remoto virtual para la suspensión del contrato deberá establecerse mediante documento, el cual deberá contener la firma electrónica de las partes.

**Parágrafo 2°:** Durante la suspensión del contrato de trabajo remoto virtual, el empleador deberá continuar con el pago del servicio de salud del trabajador remoto virtual, con el objetivo de salvaguardar las garantías laborales mínimas del trabajador.

**Parágrafo 3°:** Estos periodos de suspensión pueden descontarse por el empleador al liquidar vacaciones, cesantías y jubilaciones.

**GABRIEL JAIME VALLEJO CHUJFI**  
 Representante a la Cámara por Risaralda  
 Partido Centro Democrático

Bogotá D.C, 19 de agosto de 2020

Honorable Representante  
**GERMÁN ALCIDES BLANCO ÁLVAREZ**  
Presidente  
CÁMARA DE REPRESENTANTES



**ASUNTO: Proposición modificativa artículo 15 del PL 192 DE 2019 Cámara, "Por medio de la cual se crea el régimen del trabajo virtual y se establecen normas para promoverlo, regularlo y se dictan otras disposiciones"**

Respetado Presidente Blanco,

De conformidad con lo consagrado en los artículos 112 a 115 de la Ley 5 de 1992, propongo **MODIFICAR EL PARÁGRAFO 2 DEL ARTÍCULO 15** del Proyecto de Ley 192 de 2019 Cámara, de forma que quede así:

**"Artículo 15. Suspensión del contrato.** Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo, el trabajador virtual 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.

(...)

**Parágrafo 2°:** Durante la suspensión del contrato de trabajo virtual, el empleador deberá continuar con el pago de **aportes al sistema de seguridad social en salud y pensiones** del trabajador virtual, con el objetivo de salvaguardar las garantías laborales mínimas del trabajador.

(...)"

#### JUSTIFICACIÓN

Propongo lo anterior, en razón a que la seguridad social es un derecho constitucionalmente protegido y de carácter cierto e irrenunciable, por lo que no se tiene la facultad de conciliar ni transigir sobre el mismo, ni mucho menos desconocerlo. Además, en caso de presentarse enfermedad general o muerte del trabajador durante la suspensión, la ley obligaría al empleador a responder por dichas contingencias.

Conforme a lo expuesto, propongo la modificación del artículo mencionado. Cordialmente,

**JHON ARLEY MURILLO BENÍTEZ**  
Representante a la Cámara  
Partido Colombia Renaciente

Art 16



**GABRIEL VALLEJO CHUJFI**  
MARCAMOS LA DIFERENCIA

**PROPOSICIÓN MODIFICATIVA**

Modifíquese el artículo 16 del **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 cual quedará así:

**Artículo 16. Citación del trabajador a las instalaciones del empleador.** El empleador, de manera excepcional, podrá requerir al trabajador remoto virtual en sus instalaciones laborales para los siguientes casos:

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.
2. Cuando para la ejecución de las labores del trabajador remoto virtual, se deban instalar o actualizar manualmente en los equipos de trabajo algún tipo de software, programa, aplicación o plataforma.
3. Cuando el trabajador presente reiteradamente el incumplimiento de sus labores.

**Parágrafo:** En caso de que el empleador requiera que el trabajador remoto virtual se presente en sus instalaciones, siempre que el trabajador remoto virtual 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.

**GABRIEL JAIME VALLEJO CHUJFI**  
Representante a la Cámara por Risaralda  
Partido Centro Democrático

Δ14 17



**GABRIEL VALLEJO CHUJFI**  
 MARCAMOS LA DIFERENCIA

**PROPOSICIÓN MODIFICATIVA**

Modifíquese el artículo 17 del **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 cual quedará así:

**Artículo 17. Dotación de calzado y vestido.** El trabajador **remoto virtual** 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.

**GABRIEL JAIME VALLEJO CHUJFI**  
 Representante a la Cámara por Risaralda  
 Partido Centro Democrático



PROPOSICIÓN

MODIFIQUESE el ARTICULO 18 del PROYECTO DE LEY NÚMERO 192 DE 2019 CÁMARA "POR MEDIO DE LA CUAL SE CREA EL RÉGIMEN DEL TRABAJO VIRTUAL Y SE ESTABLECEN NORMAS PARA PROMOVERLO, REGULARLO Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES"., el cual quedará así:

**Artículo 18. Control de horarios y cumplimiento de funciones y obligaciones en contratos de trabajo virtual.** El empleador se encuentra facultado y autorizado para controlar el cumplimiento de las obligaciones, funciones y deberes del trabajador virtual, mediante el uso de herramientas tecnológicas, pero en todo caso, el empleador respetará la intimidad y privacidad del trabajador virtual.

Se entenderá como privacidad del trabajador virtual, 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 virtual en virtud de su contrato de trabajo y que permita armonizar la jornada pactada con la vida familiar y personal de los trabajadores virtuales, evitando con ello, asigna cargas diferentes a las pactadas en la jornada laboral virtual.

Para ello, el empleador y trabajador virtual 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 virtuales

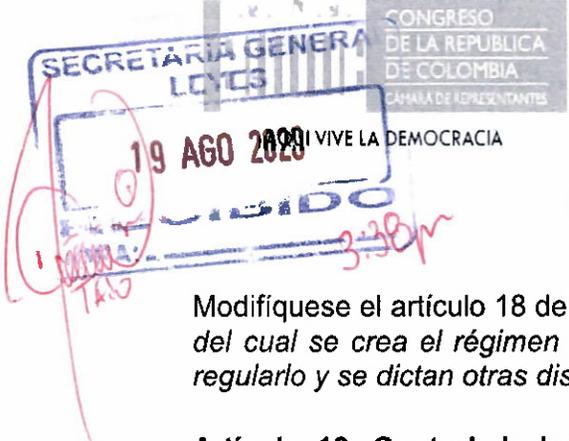
**Parágrafo 1°.** Toda entidad, pública o privada, que utilice la modalidad de contratación laboral virtual, deberá poseer un software de administración de contenidos, que permita generar trazabilidad, formularios electrónicos, validación automática de listas restrictivas, creación de documentos PDF, 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.

**Parágrafo 2°.** Toda entidad que utilice la modalidad de contratación laboral virtual, deberá poseer un módulo de validación real de la identidad de los trabajadores virtuales, a través de tecnologías de validación biométrica.

ALFREDO DELUQUE ZULETA  
Departamento de La Guajira  
Autor

JAIRO HUMBERTO CRISTO CORREA  
Departamento de Norte de Santander  
Coordinador Ponente

AK 18



**GABRIEL VALLEJO CHUJFI**  
 MARCAMOS LA DIFERENCIA

**PROPOSICIÓN MODIFICATIVA**

Modifíquese el artículo 18 del **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 cual quedará así:

**Artículo 18. Control de horarios y cumplimiento de funciones y obligaciones en contratos de trabajo remoto virtual.** El empleador se encuentra facultado y autorizado para controlar el cumplimiento de las obligaciones, funciones y deberes del trabajador **remoto virtual**, mediante el uso de herramientas tecnológicas, pero en todo caso, el empleador respetará la intimidad y privacidad del trabajador **remoto virtual**.

Se entenderá como privacidad del trabajador **remoto virtual**, 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 virtual** en virtud de su contrato de trabajo.

~~Parágrafo 1°. Toda entidad, pública o privada, que utilice la modalidad de contratación laboral virtual, deberá poseer un software de administración de contenidos, que permita generar trazabilidad, formularios electrónicos, validación automática de listas restrictivas, 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.~~

~~Parágrafo 2°. Toda entidad que utilice la modalidad de contratación laboral virtual, deberá poseer un módulo de validación real de la identidad de los trabajadores virtuales, a través de tecnologías de validación biométrica.~~

**GABRIEL JAIME VALLEJO CHUJFI**  
 Representante a la Cámara por Risaralda  
 Partido Centro Democrático

## PROPOSICIÓN

Modifíquense el artículo 18 del proyecto de ley 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 cual quedará así:

Artículo 18. Control de horarios y cumplimiento de funciones y obligaciones en contratos de trabajo remoto virtual. El empleador se encuentra facultado y autorizado para controlar el cumplimiento de las obligaciones, funciones y deberes del teletrabajador trabajador virtual, mediante el uso de herramientas tecnológicas, pero en todo caso, el empleador respetará la intimidad y privacidad del teletrabajador trabajador virtual. Se entenderá como privacidad del teletrabajador trabajador virtual, 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 teletrabajador trabajador virtual en virtud de su contrato de trabajo.

**El empleador no podrá solicitar actividades laborales por parte del teletrabajador por fuera del horario acordado, ni tal podrá exceder las 8 horas ordinarias.**

Parágrafo 1°. Toda entidad que utilice la modalidad de contratación laboral virtual, deberá poseer un software de administración de contenidos, que permita generar trazabilidad, formularios electrónicos, validación automática de listas restrictivas, 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.

Parágrafo 2°. Toda entidad que utilice la modalidad de contratación laboral remota virtual, deberá poseer un módulo de validación real de la identidad de los teletrabajadores trabajadores virtuales, a través de tecnologías de validación biométrica.



CONGRESO  
DE LA REPUBLICA  
DE COLOMBIA  
CÁMARA DE REPRESENTANTES

**EDWARD  
RODRIGUEZ**  
#PensemosEnGrande >>

**Justificación:** El proyecto no regula la virtualidad como medio de acceso a la información dentro de un trabajo o labor, sino a la flexibilidad del lugar de trabajo que está dentro del *ius variandi* de las condiciones de trabajo. Así las cosas, se trata de la modalidad remota, no virtual.

Además, se considera importante que en aras de garantizar el derecho al descanso del teletrabajador debe procurar el legislador que se respete tal derecho que se ha visto mermado por las circunstancias de teletrabajo. Así las cosas, se pretende que no haya horarios laborales excesivos.

De los honorables congresistas,

**EDWARD DAVID RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ  
REPRESENTANTE A LA CÁMARA POR BOGOTÁ D.C.**

Art 20

**GABRIEL VALLEJO CHUJFI**  
MARCAMOS LA DIFERENCIA.



**PROPOSICIÓN MODIFICATIVA**

Modifíquese el artículo 20 del **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 cual quedará así:

**Artículo 20. Aportes a la Seguridad Social.** El contrato de trabajo remoto virtual en materia de aportes a la seguridad social se regulará por las normas vigentes en materia de Sistema General de Seguridad Social.

**GABRIEL JAIME VALLEJO CHUJFI**  
Representante a la Cámara por Risaralda  
Partido Centro Democrático

Bogotá D.C, 19 de agosto de 2020

Honorable Representante  
**GERMÁN ALCIDES BLANCO ÁLVAREZ**  
Presidente  
CÁMARA DE REPRESENTANTES



**ASUNTO: Proposición modificativa artículo 21 del PL 192 DE 2019 Cámara, "Por medio de la cual se crea el régimen del trabajo virtual y se establecen normas para promoverlo, regularlo y se dictan otras disposiciones"**

Respetado Presidente Blanco,

De conformidad con lo consagrado en los artículos 112 a 115 de la Ley 5 de 1992, propongo MODIFICAR EL CONTENIDO DEL ARTÍCULO 21 del Proyecto de Ley 192 de 2019 Cámara, de forma que quede así:

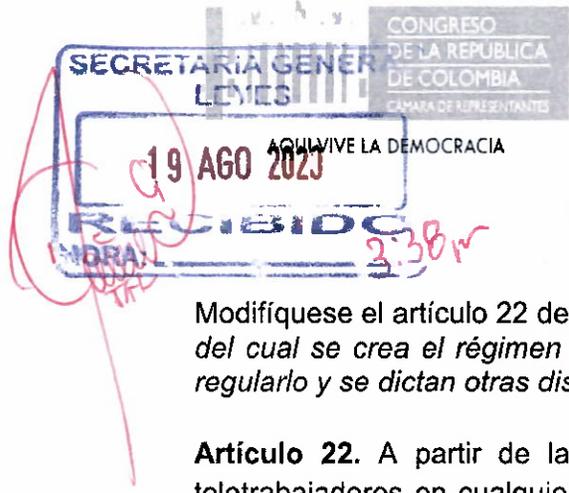
**"Artículo 21. Las Administradoras de Riesgos Laborales, deberán elaborar un programa de prevención, control y actuación de riesgos laborales que llegaren a presentar los trabajadores virtuales y de rehabilitación integral, el cual deberá ser suministrado tanto al trabajador como al empleador.**

**El empleador tendrá la obligación de afiliar al trabajador virtual 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 virtual, adjuntando el formulario facilitado por ésta para la determinación del riesgo y definición del origen de las contingencias que llegaren a presentarse.**

**Parágrafo 1. 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 teletrabajador, 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 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.**

AVT 22

**GABRIEL VALLEJO CHUJFI**  
MARCAMOS LA DIFERENCIA



**PROPOSICIÓN MODIFICATIVA**

Modifíquese el artículo 22 del **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 cual quedará así:

**Artículo 22.** A partir de la entrada en vigencia de la presente Ley, empleadores y teletrabajadores en cualquiera de sus modalidades podrán acogerse a las disposiciones propias de los trabajadores remotos virtuales, con el fin de que estas disposiciones les sean aplicables, mediando la concurrencia de voluntades entre trabajador y empleador.

**GABRIEL JAIME VALLEJO CHUJFI**  
Representante a la Cámara por Risaralda  
Partido Centro Democrático

Av+ 23.

**GABRIEL VALLEJO CHUJFI**  
MARCAMOS LA DIFERENCIA

1-  
SECRETARIA  
TAS



**PROPOSICIÓN MODIFICATIVA**

Modifíquese el artículo 23 del **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 cual quedará así:

**Artículo 23. Aplicación de normas respecto salas de lactancia.** 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** virtual para vincular **trabajadores remotos** virtuales.

**GABRIEL JAIME VALLEJO CHUJFI**  
Representante a la Cámara por Risaralda  
Partido Centro Democrático

AQUI VIVE LA DEMOCRACIA

Edificio Nuevo del Congreso  
Carrera 7 No. 8-68 Of. 408B-Bogotá, D.C.  
PBX: 4325100 Ext 4482-3432  
gabriel.vallejo@camara.gov.co

AV+ 24 C-7

**GABRIEL VALLEJO CHUJFI**  
MARCAMOS LA DIFERENCIA



**PROPOSICIÓN SUPRESIVA**

Suprimase el artículo 24 del **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":

~~Artículo 24. Las empresas que tengan trabajadores acogidos a la modalidad de trabajo virtual deberán garantizar que mínimo el 10% de dichos trabajadores sean pertenecientes a grupos étnicos; lo cual será exigible siempre y cuando se cuente con la oferta de perfiles requeridos dentro de dichos grupos.~~

**GABRIEL JAIME VALLEJO CHUJFI**  
Representante a la Cámara por Risaralda  
Partido Centro Democrático

AQUI VIVE LA DEMOCRACIA

Edificio Nuevo del Congreso  
Carrera 7 No. 8-68 Of. 408B-Bogotá, D.C.  
PBX: 4325100 Ext 4482-3432  
gabriel.vallejo@camara.gov.co

Art 24.



AQUI VIVE LA DEMOCRACIA

### PROPOSICIÓN ADITIVA

En virtud del numeral 4, del artículo 114 de la ley 5 de 1992, se PROPONE ADICIONAR al **Artículo 24** del Proyecto de Ley No. 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 cual quedará así:

**Artículo 24.** Las empresas que tengan trabajadores acogidos a la modalidad de trabajo virtual 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.

Del honorable Congresista,

  
**FÉLIX ALEJANDRO CHICA CORREA**  
Representante a la Cámara  
Partido Conservador Colombiano

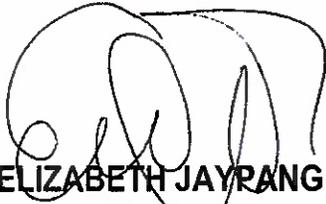


## PROPOSICION

Adiciónese un Artículo Nuevo al Proyecto de Ley 192 de 2019 Cámara, "Por medio de la cual se crea el régimen del trabajo virtual y se establecen normas para promoverlo, regularlo y se dictan otras disposiciones".

**Artículo Nuevo: Derecho a la formación:** Se deberán adoptar las medidas necesarias para garantizar la participación efectiva en las acciones formativas de las personas que accedan a laborar la modalidad de trabajo virtual, en relación al desarrollo de sus actividades, así como la atención ante dificultades técnicas, particularmente en el teletrabajo.

Cordialmente,



**ELIZABETH JAYPANG DIAZ**  
Representante a la Cámara  
Departamento Archipiélago de San Andrés,  
Providencia y Santa Catalina



## PROPOSICION

Adiciónese un Artículo Nuevo al Proyecto de Ley 192 de 2019 Cámara, "Por medio de la cual se crea el régimen del trabajo virtual y se establecen normas para promoverlo, regularlo y se dictan otras disposiciones".

**Artículo Nuevo: Aplicación de normas para prevenir corregir y sancionar el acoso laboral.** las normas relacionadas para prevenir corregir y sancionar el acoso laboral. Serán aplicables a los empleadores o empleadores que implementen el contrato de trabajo virtual. Definidas en la Ley 1010 de 2006, y las demás normas que la adicionen, o modifiquen o complementen.

Cordialmente,



**ELIZABETH JAYRANG DIAZ**

Representante a la Cámara  
Departamento Archipiélago de San Andrés,  
Providencia y Santa Catalina





Bogotá, D. C., 19 de agosto 2020

Doctor  
**GERMÁN ALCIDES BLANCO ÁLVAREZ**  
Presidente Cámara de Representantes  
Ciudad



Asunto: **Proposición de adición**

Respetado Señor Presidente:

Con fundamento en lo contemplado en la ley 5ta de 1992 y normas concordantes, se presenta ante la Plenaria de la Cámara de Representantes, proposición de adición de un artículo al título III "Afiliación a seguridad social" nuevo 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 cual quedará así:

ARTÍCULO NUEVO. Reglamentación. El Ministerio de Salud y Protección Social 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 virtuales cuyos periodos de pagos sean de horas.

Atentamente,

**JORGE MÉNDEZ HERNÁNDEZ**

Representante a la Cámara, Archipiélago de San Andrés,  
Providencia y Santa Catalina  
Partido Cambio Radical.

✉ [jorge.mendez@camara.gov.co](mailto:jorge.mendez@camara.gov.co)

🏢 Oficina 221 y 22B

☎ PBX (091) 4325100 Ext 3285

📍 Edificio Nuevo del Congreso  
Carrera 7#8 - 68, Bogotá D.C.

📷 @jorgemendezescambioradical

🐦 jorgemendez0723

📘 /jorgemendezh



### Motivación

El artículo 14º del proyecto al contemplar la posibilidad de realizar un pago por horas de los contratos laborales que se suscriban de manera virtual, al no existir una regulación de aportes por horas se hace necesario que el Ministerio de Salud reglamente los porcentajes de aportes a seguridad social que deberán asumir tanto empleadores como trabajadores.

✉ [jorge.mendez@camara.gov.co](mailto:jorge.mendez@camara.gov.co)

🏢 Oficina 221 y 22B

☎ PBX (091) 4325100 Ext 3285

📍 Edificio Nuevo del Congreso  
Carrera 7#8 - 68, Bogotá D.C.

📷 @jorgemendezescambioradical

🐦 jorgemendez0723

f /jorgemendezh

## PROPOSICION

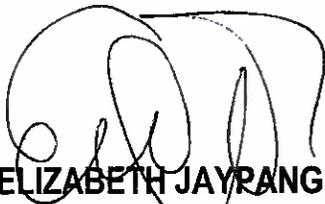
Adiciónese un Artículo Nuevo al Proyecto de Ley 192 de 2019 Cámara, "Por medio de la cual se crea el régimen del trabajo virtual y se establecen normas para promoverlo, regularlo y se dictan otras disposiciones".

### Artículo Nuevo: Derecho a la intimidad y a la protección de datos.

Se deberán utilizar los medios digitales y telemáticos, para el control de la prestación laboral mediante los dispositivos tecnológicos existentes y garantizar adecuadamente el derecho a la intimidad y a la protección de datos y archivos personales en los equipos y herramientas utilizadas para el trabajo virtual, garantizando la protección de los Datos y archivos Personales.

**Parágrafo:** En tal caso no se podrá exigir la instalación de programas o aplicaciones en dispositivos propiedad de la persona trabajadora. En los acuerdos se podrán especificar los términos dentro de los cuales las personas pueden hacer uso por motivos personales de los equipos informáticos puestos a su disposición para el desarrollo del trabajo.

Cordialmente,



**ELIZABETH JAYRANG DIAZ**

Representante a la Cámara  
Departamento Archipiélago de San Andrés,  
Providencia y Santa Catalina



## PROPOSICION

Adiciónese un Artículo Nuevo al Proyecto de Ley 192 de 2019 Cámara, "Por medio de la cual se crea el régimen del trabajo virtual y se establecen normas para promoverlo, regularlo y se dictan otras disposiciones".

**Artículo Nuevo:** Los trabajadores vinculados por medio de la modalidad de trabajo virtual 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.

Cordialmente,



**ELIZABETH JAYPANG DIAZ**  
Representante a la Cámara  
Departamento Archipiélago de San Andrés,  
Providencia y Santa Catalina



## PROPOSICION

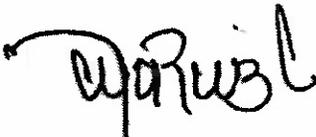
### PROYECTO DE LEY NÚMERO 192 DE 2019 CÁMARA POR MEDIO DEL CUAL SE CREA EL RÉGIMEN DEL TRABAJO VIRTUAL Y SE ESTABLECEN NORMAS PARA PROMOVERLO, REGULARLO Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES.

Créese un artículo nuevo al proyecto de ley, el cual quedara así:

**Artículo Nuevo: "Auxilio de Conectividad": El empleador reconocerá el valor establecido para el auxilio de transporte como auxilio de conectividad digital a los trabajadores virtuales que devenguen hasta dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes. El auxilio de conectividad y el auxilio de transporte son excluyentes entre sí.**

...

De los honorables representantes,

  
**NEYLA RUIZ CORREA**  
Representante a la Cámara  
Departamento de Boyacá



ACQUIRIR LA DEMOCRACIA

TITULO

**GABRIEL  
VALLEJO CHUJFI**  
MARCAMOS LA DIFERENCIA



**PROPOSICIÓN MODIFICATIVA**

Modifíquese el título del **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 cual quedará así:

“Por medio del cual se crea el régimen del trabajo virtual **remoto** y se establecen normas para promoverlo, regularlo y se dictan otras disposiciones”

**GABRIEL JAIME VALLEJO CHUJFI**  
Representante a la Cámara por Risaralda  
Partido Centro Democrático

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Edificio Nuevo del Congreso  
Carrera 7 No. 8-68 Of. 408B-Bogotá, D.C.  
PBX: 4325100 Ext 4482-3432  
gabriel.vallejo@camara.gov.co

ADD  
Titulo

## PROPOSICIÓN

Modifíquense el título del proyecto de ley 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 cual quedará así:

“Por medio del cual se crea el régimen del trabajo remoto virtual y se establecen normas para promoverlo, regularlo y se dictan otras disposiciones”

**Justificación:** El proyecto no regula la virtualidad como medio de acceso a la información dentro de un trabajo o labor, sino a la flexibilidad del lugar de trabajo que está dentro del *ius variandi* de las condiciones de trabajo. Así las cosas, se trata de la modalidad remota, no virtual.

De los honorables congresistas,

**EDWARD DAVID RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ**  
**REPRESENTANTE A LA CÁMARA POR BOGOTÁ D.C.**

