



12:40h



Act 13  
aval

~~Juz Cortes~~

~~No~~

Martes 24 de septiembre del año 2024

Honorable Representante  
**JAIME RAUL SALAMANCA TORRES**

Presidente de la Cámara de Representantes.



**ASUNTO:** Proposición de modificación al artículo 13 del Proyecto de Ley 166 de 2023 "Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia" acumulado con los proyectos de Ley 192 de 2023 Cámara y 256 de 2023 Cámara"

De conformidad con lo reglado por las disposiciones normativas 112, 113 y en especial el artículo 114 de la Ley 5 de 1992, presentamos proposición de modificación al artículo 13 del Proyecto de Ley ya referido:

**Artículo 13: Trabajo Diurno y Nocturno**

Modifíquese el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

**ARTÍCULO 160. TRABAJO DIURNO Y NOCTURNO.**

- A. Trabajo diurno es el que se realiza en el período comprendido entre las seis horas (6:00 a. m.) y las diecinueve horas (7:00 p. m.).
- B. Trabajo nocturno es el que se realiza en el período comprendido entre las diecinueve horas (7:00 p. m.) y las seis horas del día siguiente (6:00 m.).

**Parágrafo 1** El Gobierno nacional implementará programas dirigidos a la generación y protección de empleos, de conformidad con la normatividad vigente en la materia.

**Parágrafo 2:** lo dispuesto en el presente artículo entrará en vigencia seis (6) meses después de la sanción de la presente ley.

**Parágrafo transitorio.** La modificación del horario nocturno contenida en esta ley se implementará y entrará en vigencia a partir del 1 de enero de 2026.

John W. Pring. 10 meses

Cordialmente

*[Handwritten signature]*  
Andrés Jiménez

*[Handwritten signature]*  
Juan P. Pineda

*[Handwritten signature]*  
Amanda Zúbaro

*[Handwritten signature]*  
Lisardo

*[Handwritten signature]*  
D. Monter

*[Handwritten signature]*  
Wills

*[Handwritten signature]*  
Damián

*[Handwritten signature]*  
Martín

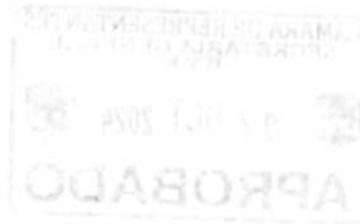
*[Handwritten signature]*  
Cruz

~~Parágrafo Transitorio:~~

~~A partir de la entrada en vigencia de la  
Presente ley, el gobierno nacional tendrá  
para reglamentar este artículo.~~

Empresas -

Trabajadores



# Alirio Uribe Muñoz

Representante a la Cámara por Bogotá



Art 53

Bogotá DC., octubre 02 de 2024

See



11 con

## PROPOSICIÓN

Sustitúyase el artículo 53 del Proyecto de Ley N° 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara y el Proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara “*Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia*”, el cual quedará así:

**Artículo 53: Lineamientos de Política Pública de Trabajo Digno y Decente para la transición justa y el Empleo verde y azul.**

Los empleos verdes y azules tienen como propósito proteger, preservar o restaurar el medio ambiente y los ecosistemas desde la generación de mecanismos productivos que permitan el uso o consumo eficiente y sostenible de los bienes naturales, así como promover acciones para enfrentar los efectos e impactos negativos del cambio climático.

El Ministerio de Trabajo en articulación con el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo y el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, y en consonancia con la Política Pública Nacional de Trabajo Digno y Decente, generarán los lineamientos técnicos para la promoción y creación de empleos verdes y azules y la transición justa con enfoque territorial, étnico y de género, destinada al fomento de empleos que contribuyan a la justicia social, el trabajo decente y la erradicación de la pobreza para hacer frente al cambio medioambiental y climático, tanto en los sectores tradicionales como la manufactura, la construcción o en nuevos sectores emergentes como las energías renovables y la eficiencia energética.

Atentamente,

**ALIRIO URIBE MUÑOZ**  
Representante a la Cámara  
Pacto Histórico - Circunscripción Bogotá





CONGRESO  
DE LA REPÚBLICA  
DE COLOMBIA  
CAMARA DE REPRESENTANTES

Wilmer ♥ Castellanos SECRETARÍA GENERAL  
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

Art 53

Acuerdo

17 SEP 2023

1  
AIC  
259

**PROPOSICIÓN**

**A LA PONENCIA DE SEGUNDO DEBATE DEL PROYECTO DE LEY Nro. 166/2023C "POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA".**

Modifíquese el artículo cincuenta y tres (53) del texto propuesto para segundo debate del Proyecto de Ley Nro. 166/2023C "POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA", el cual quedará así:

**Artículo 53: Lineamientos de Política Pública de Trabajo Digno y Decente para la transición justa y el Empleo verde y azul.** El Ministerio de Trabajo fijará, en el término de doce (12) meses contados a partir de la entrada en vigencia de la presente Ley, dentro de la Política Pública Nacional de Trabajo Digno y Decente, los lineamientos para la creación de empleo verde, azul y la transición justa con enfoque territorial, étnico y de género, destinada al fomento de empleos que contribuyan a la justicia social, el trabajo decente y la erradicación de la pobreza para hacer frente al cambio medioambiental y climático, tanto en los sectores tradicionales como la manufactura, la construcción o en nuevos sectores emergentes como las energías renovables y la eficiencia energética.

La Política Pública deberá contener los componentes básicos para la implementación y entrada en funcionamiento del empleo verde y empleo azul, como parte fundamental en la creación de trabajo decente, promoción del diálogo social efectivo, promoción de la igualdad de género, la inclusión social y la equidad, prestando especial atención a los pueblos indígenas y comunidades étnicas, y otros grupos en situación de vulnerabilidad.

**WILMER CASTELLANOS HERNÁNDEZ**  
Representante a la Cámara por Boyacá  
Congreso de la República de Colombia



## JUSTIFICACIÓN

Se hace necesario dejar consignado expresamente el término en el cual las Entidades del Gobierno Nacional, reglamentarán las disposiciones contenidas en el artículo para la cumplida ejecución de la ley.

En la sentencia C-675 de 2005, la Corte Constitucional reiteró su jurisprudencia sobre el sentido y alcance de la competencia de regulación en cabeza de los Ministerios, dicha corporación señaló que el ejercicio de la potestad reglamentaria requiere *"la existencia previa de un contenido o una materia legal que pueda ser reglamentado, y que la autoridad que expide la reglamentación respete el mismo, así como también el texto de las demás leyes y, con mayor razón, el de la Constitución"*; en igual sentido se enfatizó que la facultad de regular ciertos tópicos reclamaba que la autoridad encargada de expedir la regulación obrara dentro de las fronteras y los términos fijados en la Ley.





Artículo 53



### PROPOSICIÓN

Modifíquese el artículo 53 del Proyecto de Ley N° 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara y el Proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia" el cual quedara así:

Handwritten notes in red ink: a checkmark, 'alc', and '109' with a checkmark.

**Artículo 53: Lineamientos de Política Pública de Trabajo Digno y Decente para la transición justa y el Empleo verde y azul.** El Ministerio de Trabajo fijará dentro de la Política Pública Nacional de Trabajo Digno y Decente, los lineamientos para la creación de empleo verde, azul y la transición justa con enfoque territorial, étnico, campesino y de género, destinada al fomento de empleos que contribuyan a la justicia social, el trabajo decente y la erradicación de la pobreza para hacer frente al cambio medioambiental y climático, tanto en los sectores tradicionales como la manufactura, la construcción o en nuevos sectores emergentes como las energías renovables y la eficiencia energética.

La Política Pública deberá contener los componentes básicos para la implementación y entrada en funcionamiento del empleo verde y empleo azul, como parte fundamental en la creación de trabajo decente, promoción del diálogo social efectivo, promoción de la igualdad de género, la inclusión social y la equidad, prestando especial atención a los pueblos indígenas y comunidades étnicas, y otros grupos en situación de vulnerabilidad.

Cordialmente,

*Juan Pablo Salazar*  
**JUAN PABLO SALAZAR RIVERA**

Representante a la Cámara

Circunscripción de Paz, Cauca, Valle y Naríño



Cámara.juan.salazar@gmail.com

312 262 3865

Cra. 7 #8-68 Edificio nuevo Congreso de la República





Acuel

KATHERINE MIRANDA  
SECRETARIA GENERAL  
LEYES

25 SEP 2024

PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

Modifíquese el artículo 54 del Proyecto de Ley 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de ley no. 192 de 2023 cámara, y el proyecto de ley 256 de 2023 Cámara "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia", el cual quedará así:

**Artículo 54. Incentivos al Empleo Verde y Azul.** El Ministerio del Trabajo en articulación con el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo y el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, reglamentará los incentivos para las empresas que formulen, desarrollen e implementen políticas y programas de empleo verde y azul.

Por Octavo Codon

JUSTIFICACIÓN

Se propone incluir en la redacción del artículo al Ministerio de Comercio, Industria y Turismo como entidad encargada de apoyar la actividad empresarial, productora de bienes, servicios y tecnología, así como la gestión turística de las regiones del país, y al Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible como ente rector de la gestión del ambiente y de los recursos naturales renovables, encargado de definir las políticas y regulaciones a las que se sujetarán la recuperación, conservación, protección, ordenamiento, manejo, uso y aprovechamiento sostenible de los recursos naturales renovables y del ambiente de la nación, para que en articulación con el Ministerio del Trabajo desarrollen lo dispuesto en este artículo.

Katherine Miranda P.

**KATHERINE MIRANDA**  
Representante a la Cámara  
Partido Alianza Verde

CAMARA DE REPRESENTANTES  
SECRETARIA GENERAL  
LEYES  
02 OCT 2024  
APROBADO

11/10  
4/20



Art 54

SECRETARIA GENERAL  
**OCTAVIO**  
CARDONA REPRESENTANTE A LA CÁMARA  
17 SEP 2023

✓  
AIC  
3134

### PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

En mi condición de Representante a la Cámara por el Departamento de Caldas y conforme a lo establecido en los artículos 112 y subsiguientes de la Ley 5 de 1992, propongo a la Honorable Plenaria de la Cámara de Representantes, someter a consideración la siguiente proposición, **con el fin de modificar el artículo 54 del proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de ley 192 de 2023 Cámara y el proyecto de ley 256 de 2023 Cámara** en el siguiente sentido:

ARTICULO ORIGINAL	ARTICULO PROPUESTO
<b>Artículo 54. Incentivos al Empleo Verde y Azul.</b> El Ministerio del Trabajo reglamentará los incentivos para las empresas que formulen, desarrollen e implementen políticas y programas de empleo verde y azul.	<b>Artículo 54. Incentivos al Empleo Verde y Azul.</b> El Ministerio del Trabajo reglamentará los incentivos para las empresas que formulen, desarrollen e implementen políticas y programas de empleo verde y azul.  <b><u>El Ministerio de trabajo reglamentará los incentivos en un plazo de 6 meses.</u></b>

Cordialmente,

  
**JOSE OCTAVIO CARDONA LEON**  
Representante a la Cámara por Caldas  
Partido Liberal



APROBADO  
1902 JUN 10  
CAMARA DE REPRESENTANTES  
SECRETARIA GENERAL

Ayer

Art 55



## PROPOSICIÓN

### PLENARIA CÁMARA DE REPRESENTANTES

SESIÓN 16 DE SEPTIEMBRE DE 2024

Modifíquese el artículo 55° del texto propuesto para segundo debate del Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia", el cual quedará así:

**Artículo 55. Formación para la promoción de empleos verdes y azules.** El Ministerio del Trabajo a través del SENA formará y capacitará a los trabajadores y trabajadoras en torno a procesos productivos y capacidades en nuevos empleos verdes y azules, o empleos alrededor de la ecologización y la automatización de procesos.

Esta capacitación se direccionará especialmente a:

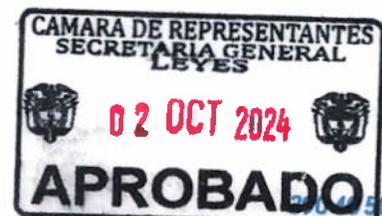
- Trabajadores y trabajadoras de los sectores económicos donde existe predominancia en su proceso de transición a empleo verde y azul, o se identifiquen posibles cierres por los procesos de transformación;
- Como una medida correctiva con enfoque diferencial y de género que permita elevar la participación de las mujeres, y los jóvenes y adultos mayores en estos nuevos empleos verdes y azules para la transición justa. Estos procesos formativos también se destinarán a grupos de mujeres y otros grupos en condición de vulnerabilidad que actualmente se encuentren desempleados o en informalidad.

**Justificación:** los adultos mayores son un grupo poblacional que está lleno de experiencia en el mercado laboral y necesita recibir nueva formación que le permita adaptarse a los nuevos procesos productivos y el desarrollo de capacidades en empleos verdes y azules.

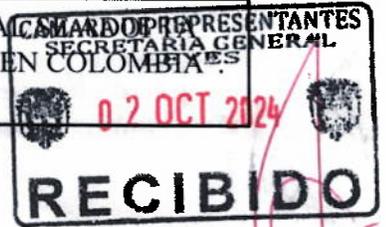


**WILDER IBERSON ESCOBAR ORTIZ**  
Representante a la Cámara por el departamento de Caldas  
Gente en Movimiento

• Elaboró: Briget Marcela BMRB



PROYECTO DE LEY 166 DE 2023 CÁMARA: "POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DIGNO Y DECENTE EN COLOMBIA"



**PROPOSICIÓN MODIFICATIVA.**

Modifíquese el artículo 56 del Proyecto de Ley 166 de 2023 Cámara: "POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DIGNO Y DECENTE EN COLOMBIA", el cual quedará así:

Artículo 56. Modalidades de Teletrabajo. Modifíquese el artículo 2 de la Ley 1221 de 2008, el cual quedará así:

"ARTÍCULO 2°. Definiciones. Para la aplicación de la presente Ley se tendrán las siguientes definiciones:

1. Teletrabajo. Es una forma de organización laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación - TIC - para el contacto entre el trabajador y empleador, sin requerirse la presencia física del trabajador o trabajadora en un sitio específico de trabajo.

El teletrabajo puede revestir una de las siguientes formas:

- a. Teletrabajo autónomo: es aquel donde los teletrabajadores y teletrabajadoras pueden escoger un lugar para trabajar (puede ser su domicilio u otro, fuera de la sede física en que se ubica el empleador) para ejercer su actividad a distancia, de manera permanente, y sólo acudirán a las instalaciones en algunas ocasiones cuando el empleador lo requiera.
  - b. Teletrabajo móvil: es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras no tienen un lugar de trabajo establecido.
  - c. Teletrabajo híbrido: es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras laboran alternativamente, de manera presencial y virtual en la jornada laboral semanal, y que requiere de una flexibilidad organizacional y a la vez de la responsabilidad, confianza, control, disciplina y orientación a resultados por parte del teletrabajador y de su empleador.
  - d. Teletrabajo transnacional: es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras laboran desde otro país, siendo responsabilidad del teletrabajador o teletrabajadora tener la situación migratoria regular, cuando aplique, y responsabilidad del empleador contar con un seguro que cubra al menos las prestaciones asistenciales en salud en caso de accidente o enfermedad. El Sistema de Seguridad Social Colombiano estará a cargo de las prestaciones económicas.
2. Teletrabajador. Persona que desempeña actividades laborales a través de tecnologías de la información y la comunicación fuera de la empresa a la que presta sus servicios".



e. Teletrabajo temporal o emergente: Se refiere a modalidades en situaciones concretas tales como, emergencias sanitarias o desastres naturales. Lo anterior si perjuicio de las normas legales establecidas sobre el trabajo en casa.

Atentamente

  
Milene Jarava Díaz  
Representante a la Cámara  
Departamento de Sucre.

30 SEP 2024

RECIBIDO

PROPOSICIÓN

A LA PONENCIA DE SEGUNDO DEBATE DEL PROYECTO DE LEY Nro. 166/2023C ACUMULADO CON LOS PROYECTOS DE LEY 192/2023C y 256/2023C "POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA".

Modifíquese el artículo cincuenta y seis (56) del texto propuesto para segundo debate del Proyecto de Ley Nro. 166/2023C acumulado con los Proyectos de Ley 192/2023c y 256/2023C "POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA", el cual quedará así:

**Artículo 56. Modalidades de Teletrabajo.** Modifíquese el artículo 2 de la Ley 1221 de 2008, el cual quedará así:

**"ARTÍCULO 2º. Definiciones.** Para la aplicación de la presente Ley se tendrán las siguientes definiciones:

1. **Teletrabajo.** Es una forma de organización laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación - TIC - para el contacto entre el trabajador y empleador, sin requerirse la presencia física del trabajador o trabajadora en un sitio específico de trabajo.

El teletrabajo puede revestir una de las siguientes formas:

**a. Teletrabajo autónomo:** es aquel donde los teletrabajadores y teletrabajadoras pueden escoger un lugar para trabajar (puede ser su domicilio u otro, fuera de la sede física en que se ubica el empleador) para ejercer su actividad a distancia, de manera permanente, y sólo acudirán a las instalaciones en algunas ocasiones cuando el empleador lo requiera.

**b. Teletrabajo móvil:** es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras no tienen un lugar de trabajo establecido.

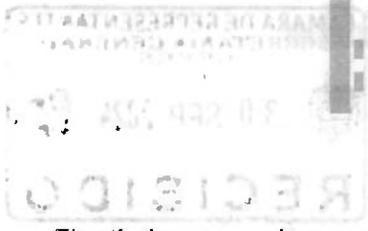
**c. Teletrabajo híbrido:** es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras laboran alternativamente, de manera presencial y virtual en la jornada laboral semanal, y que requiere de una flexibilidad organizacional y a la vez de la responsabilidad, confianza, control, disciplina y orientación a resultados por parte del teletrabajador y de su empleador.

**d. Teletrabajo transnacional:** es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras de una relación laboral celebrada en Colombia laboran desde otro país, siendo responsabilidad del teletrabajador o teletrabajadora tener la situación migratoria regular, cuando aplique, y responsabilidad del empleador contar con un seguro que cubra al menos las prestaciones asistenciales en salud en caso de accidente o enfermedad. El Sistema de Seguridad Social Colombiano estará a cargo de las prestaciones económicas.

**2. Teletrabajador.** Persona que desempeña actividades laborales a través de tecnologías de la información y la comunicación por fuera de la empresa a la que presta sus servicios".

**WILMER CASTELLANOS HERNÁNDEZ**  
Representante a la Cámara por Boyacá  
Congreso de la República de Colombia





### JUSTIFICACIÓN

El artículo no menciona una diferencia entre un trabajador contratado en Colombia bajo las normas Colombianas enviado al exterior, o un trabajador contratado en el extranjero para una empresa Colombiana domiciliada en Colombia. Esto podría significar una diferencia grande en tanto en la primera opción la relación laboral surge bajo las disposiciones de la Legislación Laboral Colombiana, por lo que deberían aplicar las mismas. Diferente a la segunda opción, la cual puede hacer referencia a una relación laboral que surge bajo las normas laborales del país correspondiente.

No se encuentra pertinente que el Sistema de Seguridad Social Colombiano deba asumir las prestaciones económicas de un trabajador cuya relación laboral haya surgido en otro país y se rija por el mismo, esto no es claro dentro de la nueva modalidad de teletrabajo

deba asumir las prestaciones económicas de un trabajador que desempeñe sus labores en el exterior; lo más lógico es que esta relación laboral se rija por las normas laborales del país en las cuales se desempeña el trabajador. Lo anterior teniendo en cuenta que las normas de cada país atienden a las realidades que allí se presenten, frente a las cuales estará expuesto el trabajador.

Cabe precisar que hay que evaluar de quien es la voluntad de trabajar en el exterior, si es a petición del empleador, este debería asumir los costos adicionales que se presenten con ocasión del proyecto de ley. El artículo implicaría que, si hay lugar al pago de una incapacidad, esta dará lugar a que se afecte el Sistema de Seguridad Social a precio de la moneda extranjera, lo que podría significar un impacto fiscal demasiado amplio.

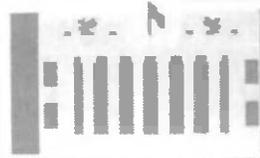


**PROPOSICIÓN MODIFICATORIA**

En mi condición de Representante a la Cámara por el Departamento de Caldas y conforme a lo establecido en los artículos 112 y subsiguientes de la Ley 5 de 1992, propongo a la Honorable Plenaria de la Cámara de Representantes, someter a consideración la siguiente proposición, **con el fin de modificar el artículo 56 del proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de ley 192 de 2023 Cámara y el proyecto de ley 256 de 2023 Cámara** en el siguiente sentido:

1  
AIC  
129

ARTICULO ORIGINAL	ARTICULO PROPUESTO
<p><b>Artículo 56. Modalidades de Teletrabajo.</b> Modifíquese el artículo 2 de la Ley 1221 de 2008, el cual quedará así:</p> <p><b>“ARTÍCULO 2°. Definiciones.</b> Para la aplicación de la presente Ley se tendrán las siguientes definiciones:</p> <p><b>1. Teletrabajo.</b> Es una forma de organización laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación - TIC - para el contacto entre el trabajador y empleador, sin requerirse la presencia física del trabajador o trabajadora en un sitio específico de trabajo.</p> <p>El teletrabajo puede revestir una de las siguientes formas:</p> <p><b>a. Teletrabajo autónomo:</b> es aquel donde los teletrabajadores y teletrabajadoras pueden</p>	<p><b>Artículo 56. Modalidades de Teletrabajo.</b> Modifíquese el artículo 2 de la Ley 1221 de 2008, el cual quedará así:</p> <p><b>“ARTÍCULO 2°. Definiciones.</b> Para la aplicación de la presente Ley se tendrán las siguientes definiciones:</p> <p><b>1. Teletrabajo.</b> Es una <del>modalidad</del> <del>forma</del> <del>de</del> <del>organización</del> laboral que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación - TIC - para el contacto entre el trabajador y empleador, sin requerirse la presencia física del trabajador o trabajadora en un sitio específico de trabajo.</p> <p>El teletrabajo puede revestir una de las siguientes formas:</p> <p><b>a. Teletrabajo autónomo:</b> es aquel donde los teletrabajadores y</p>

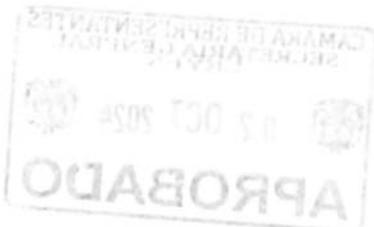


escoger un lugar para trabajar (puede ser su domicilio u otro, fuera de la sede física en que se ubica el empleador) para ejercer su actividad a distancia, de manera permanente, y sólo acudirán a las instalaciones en algunas ocasiones cuando el empleador lo requiera.

- b. Teletrabajo móvil:** es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras no tienen un lugar de trabajo establecido.
- c. Teletrabajo híbrido:** es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras laboran alternativamente, de manera presencial y virtual en la jornada laboral semanal, y que requiere de una flexibilidad organizacional y a la vez de la responsabilidad, confianza, control, disciplina y orientación a resultados por parte del teletrabajador y de su empleador.
- d. Teletrabajo transnacional:** es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras laboran desde otro país, siendo responsabilidad del teletrabajador o teletrabajadora tener la

teletrabajadoras pueden escoger un lugar para trabajar (puede ser su domicilio u otro, fuera de la sede física en que se ubica el empleador) para ejercer su actividad a distancia, de manera permanente, y sólo acudirán a las instalaciones en algunas ocasiones cuando el empleador lo requiera.

- b. Teletrabajo móvil:** es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras no tienen un lugar de trabajo establecido.
- c. Teletrabajo híbrido:** es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras laboran alternativamente, de manera presencial y virtual en la jornada laboral semanal, y que requiere de una flexibilidad organizacional y a la vez de la responsabilidad, confianza, control, disciplina y orientación a resultados por parte del teletrabajador y de su empleador.
- d. Teletrabajo transnacional:** es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras laboran desde otro país, siendo responsabilidad del teletrabajador o



<p>situación migratoria regular, cuando aplique, y responsabilidad del empleador contar con un seguro que cubra al menos las prestaciones asistenciales en salud en caso de accidente o enfermedad. El Sistema de Seguridad Social Colombiano estará a cargo de las prestaciones económicas.</p> <p><b>2. Teletrabajador.</b> Persona que desempeña actividades laborales a través de tecnologías de la información y la comunicación por fuera de la empresa a la que presta sus servicios”.</p>	<p>teletrabajadora tener la situación migratoria regular, cuando aplique, y responsabilidad del empleador contar con un seguro que cubra al menos las prestaciones asistenciales en salud en caso de accidente o enfermedad. <del>El Sistema de Seguridad Social Colombiano</del> <u>estará a cargo de las prestaciones económicas. El empleador estará a cargo de las prestaciones económicas lo cual lo hará a través de el Sistema de Seguridad Social Colombiano.</u></p> <p><b>2. Teletrabajador.</b> Persona que desempeña actividades laborales a través de tecnologías de la información y la comunicación por fuera de la empresa a la que presta sus servicios”.</p>
---	--

Cordialmente,



**JOSE OCTAVIO CARDONA LEON**  
Representante a la Cámara por Caldas  
Partido Liberal

PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

avd ART 56.  
KATHERINE MIRANDA  
SECRETARIA GENERAL LEYES  
RECIBIDO  
13 OCT 2024

Modifíquese el artículo 56 del Proyecto de Ley 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de ley no. 192 de 2023 cámara, y el proyecto de ley 256 de 2023 Cámara “Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia”, el cual quedará así:

1 V  
ALC  
4 20 ✓

**Artículo 56. Modalidades de Teletrabajo.** Modifíquese el artículo 2 de la Ley 1221 de 2008, el cual quedará así:

**ARTÍCULO 2º. Definiciones.** Para la aplicación de la presente Ley se tendrán las siguientes definiciones:

1. **Teletrabajo.** Es una forma de organización laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación - TIC - para el contacto entre el trabajador y empleador, sin requerirse la presencia física del trabajador o trabajadora en un sitio específico de trabajo.

El teletrabajo puede revestir una de las siguientes formas:

- a. **Teletrabajo autónomo:** es aquel donde los teletrabajadores y teletrabajadoras pueden escoger un lugar para trabajar (puede ser su domicilio u otro, fuera de la sede física en que se ubica el empleador) para ejercer su actividad a distancia, de manera permanente, y sólo acudirán a las instalaciones en algunas ocasiones cuando el empleador lo requiera.
- b. **Teletrabajo móvil:** es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras no tienen un lugar de trabajo establecido.
- c. **Teletrabajo híbrido:** es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras laboran dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en las instalaciones físicas del empleador, alternando el trabajo de manera presencial y virtual en la jornada laboral semanal, y que requiere de una flexibilidad organizacional y a la vez de la responsabilidad, confianza, control, disciplina y orientación a resultados por parte del teletrabajador y de su empleador. *mínimo*
- d. **Teletrabajo transnacional:** es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras laboran desde otro país, siendo responsabilidad del teletrabajador o teletrabajadora tener la situación migratoria regular, cuando aplique, y responsabilidad del empleador contar con un seguro que cubra al menos las prestaciones asistenciales en salud en caso de accidente o enfermedad. ~~El Sistema de Seguridad Social Colombiano estará a cargo de las prestaciones económicas.~~ *esto no lee*

**Teletrabajador.** Persona que desempeña actividades laborales a través de tecnologías de la información y la comunicación por fuera de la empresa a la que presta sus servicios”.

CAMARA DE REPRESENTANTES  
SECRETARIA GENERAL LEYES  
02 OCT 2024  
APROBADO

### JUSTIFICACIÓN

Se propone modificar la redacción de la definición del trabajo híbrido para adecuarlo e incluir el concepto del teletrabajo suplementario que contempla el texto original del artículo 2 de la Ley 1221 de 2008.

Katherine Miranda P.

**KATHERINE MIRANDA**  
Representante a la Cámara  
Partido Alianza Verde

*Acces* *Δ 21 57*

SECRETARIA GENERAL  
**OCTAVIO**  
CARDONA REPRESENTANTE A LA CÁMARA

*323*

**PROPOSICIÓN MODIFICATORIA**

En mi condición de Representante a la Cámara por el Departamento de Caldas y conforme a lo establecido en los artículos 112 y subsiguientes de la Ley 5 de 1992, propongo a la Honorable Plenaria de la Cámara de Representantes, someter a consideración la siguiente proposición, **con el fin de modificar el artículo 57 del proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de ley 192 de 2023 Cámara y el proyecto de ley 256 de 2023 Cámara en el siguiente sentido:**

ARTICULO ORIGINAL	ARTICULO PROPUESTO
<p><b>Artículo 57. Auxilio de Conectividad.</b> Por medio del cual se adiciona un artículo a la Ley 1221 de 2008.</p> <p><b>Auxilio de Conectividad en Reemplazo del Auxilio de Transporte.</b> El empleador deberá otorgar el reconocimiento de un auxilio de conectividad para teletrabajadores y teletrabajadoras que devenguen menos de dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes, en reemplazo del auxilio de transporte. En todo caso, los teletrabajadores y teletrabajadoras, solo tendrán derecho a recibir uno de estos auxilios, independientemente de la modalidad de teletrabajo otorgado. Para el caso de teletrabajadores que devenguen más de dos (2) SMLMV, podrán de mutuo acuerdo con el empleador, fijar el costo del auxilio mensual que compensará los costos de conectividad o su exoneración”.</p> <p>El auxilio de conectividad no es constitutivo de salario, sin embargo, el auxilio de conectividad será base de liquidación de prestaciones sociales para aquellos trabajadores que devenguen hasta dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes.</p>	<p><b>Artículo 57. Auxilio de Conectividad.</b> Por medio del cual se adiciona un artículo a la Ley 1221 de 2008.</p> <p><b>Artículo 6 A de la ley 1221.</b></p> <p><b>Auxilio de Conectividad en Reemplazo del Auxilio de Transporte.</b> El empleador deberá otorgar el reconocimiento de un auxilio de conectividad para teletrabajadores y teletrabajadoras que devenguen menos de dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes, en reemplazo del auxilio de transporte. En todo caso, los teletrabajadores y teletrabajadoras, solo tendrán derecho a recibir uno de estos auxilios, independientemente de la modalidad de teletrabajo otorgado. Para el caso de teletrabajadores que devenguen más de dos (2) SMLMV, podrán de mutuo acuerdo con el empleador, fijar el costo del auxilio mensual que compensará los costos de conectividad o su exoneración”.</p> <p>El auxilio de conectividad no es constitutivo de salario, sin embargo, el auxilio de conectividad será base de liquidación de prestaciones sociales para aquellos trabajadores que devenguen hasta dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes.</p>

Cordialmente,

**JOSE OCTAVIO CARDONA LEON**  
Representante a la Cámara por Caldas  
Partido Liberal



*Aval* DET 57

SECRETARIA GENERAL  
OCTAVIO  
CARDONA REPRESENTANTE A LA CAMARA  
02 SEP 2024

1  
120

**PROPOSICIÓN MODIFICATORIA**

En mi condición de Representante a la Cámara por el Departamento de Caldas, y conforme a lo establecido en los artículos 112 y subsiguientes de la Ley 5 de 1992, propongo a la Honorable Plenaria de la Cámara de Representantes, someter a consideración la siguiente proposición, con el fin de modificar el artículo 57 del proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de ley 192 de 2023 Cámara y el proyecto de ley 256 de 2023 Cámara en el siguiente sentido:

ARTICULO ORIGINAL	ARTICULO PROPUESTO
<p><b>Artículo 57. Auxilio de Conectividad.</b> Por medio del cual se adiciona un artículo a la Ley 1221 de 2008.</p> <p><b>Auxilio de Conectividad en Reemplazo del Auxilio de Transporte.</b> El empleador deberá otorgar el reconocimiento de un auxilio de conectividad para teletrabajadores y teletrabajadoras que devenguen menos de dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes, en reemplazo del auxilio de transporte. En todo caso, los teletrabajadores y teletrabajadoras, solo tendrán derecho a recibir uno de estos auxilios, independientemente de la modalidad de teletrabajo otorgado. Para el caso de teletrabajadores que devenguen más de dos (2) SMLMV, podrán de mutuo acuerdo con el empleador, fijar el costo del auxilio mensual que compensará los costos de conectividad o su exoneración”.</p> <p>El auxilio de conectividad no es constitutivo de salario, sin embargo, el auxilio de conectividad será base de liquidación de prestaciones sociales para aquellos trabajadores que devenguen hasta dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes.</p>	<p><b>Artículo 57. Auxilio de Conectividad.</b> Por medio del cual se adiciona un artículo a la Ley 1221 de 2008.</p> <p><b>Auxilio de Conectividad en Reemplazo del Auxilio de Transporte.</b> El empleador deberá otorgar el reconocimiento de un auxilio de conectividad para teletrabajadores y teletrabajadoras que devenguen menos de dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes, en reemplazo del auxilio de transporte. En todo caso, los teletrabajadores y teletrabajadoras, solo tendrán derecho a recibir uno de estos auxilios, independientemente de la modalidad de teletrabajo otorgado. <del>Para el caso de teletrabajadores que devenguen más de dos (2) SMLMV, podrán de mutuo acuerdo con el empleador, fijar el costo del auxilio mensual que compensará los costos de conectividad o su exoneración”.</del></p> <p>El auxilio de conectividad no es constitutivo de salario, sin embargo, el auxilio de conectividad será base de liquidación de prestaciones sociales para aquellos trabajadores que devenguen hasta dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes.</p>

Cordialmente,

  
**JOSE OCTAVIO CARDONA LEON**  
Representante a la Cámara por Caldas  
Partido Liberal

CAMARA DE REPRESENTANTES  
SECRETARIA GENERAL  
LEYES

02 OCT 2024

APROBADO

SECRETARIA

SECRETARIA

APROBADO  
01 OCT 2004  
CAMARA DE REPRESENTANTES  
BOGOTA

**INGRID**  
*Aguirre*  
FUERZA CIUDADANA



**JEZMI**  
**BARRAZA**  
REPRESENTANTE A LA CAMARA

*Aval*



*4 DOV*

**PROPOSICIÓN**

**Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia", quedando así:**

**Modifíquese el artículo 57 de la siguiente manera:**

**Artículo 57. Auxilio de Conectividad.** Por medio del cual se adiciona un artículo a la Ley 1221 de 2008:

**Artículo 57. Auxilio de Conectividad en Reemplazo del Auxilio de Transporte.** El empleador deberá otorgar el reconocimiento de un auxilio de conectividad para teletrabajadores y teletrabajadoras que devenguen menos de dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes, en reemplazo del auxilio de transporte. En todo caso, los teletrabajadores y teletrabajadoras, solo tendrán derecho a recibir uno de estos auxilios, independientemente de la modalidad de teletrabajo otorgado.

Para el caso de teletrabajadores que devenguen más de dos (2) SMLMV, podrán de mutuo acuerdo con el empleador, fijar el costo del auxilio mensual que compensará los costos de conectividad o su exoneración".

**El auxilio de conectividad será equivalente al auxilio de transporte vigente y se ajustará anualmente de acuerdo con los criterios establecidos a la Ley 278 de 1996.**

El auxilio de conectividad no es constitutivo de salario; sin embargo, el auxilio de conectividad será base de liquidación de prestaciones sociales para aquellos trabajadores que devenguen hasta dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes.

*Barraza*

**JEZMI LIZETH BARRAZA ARRAUT**  
Representante a la Cámara  
Departamento del Atlántico  
Partido Liberal Colombiano

*Juvinao*

**INGRID JOHANA AGUIRRE JUVINAO**  
Representante a la Cámara  
Departamento del Magdalena  
Movimiento Político Fuerza Ciudadana

CAMARA DE REPRESENTANTES  
SECRETARIA GENERAL  
1924  
10 DE JULIO 2024  
APROBADO

CAMARA DE REPRESENTANTES  
SECRETARIA GENERAL  
1924  
10 DE JULIO 2024  
RECIBIDO



*over*



*aval*

**Proposición aditiva**

Adiciónese el siguiente numeral al artículo 58 del Proyecto de Ley 166 DE 2023 CÁMARA, ACUMULADO CON EL PROYECTO DE LEY NÚMERO 192 DE 2023 CÁMARA, Y EL PROYECTO DE LEY NÚMERO 256 DE 2023 CÁMARA” por medio del cual se modifican parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia”, el cual quedará así:

**Artículo 58. Garantías laborales, sindicales y de seguridad social para los teletrabajadores. Por medio del cual se adiciona unos numerales al artículo 6 de la Ley 1221 de 2008:**

13. Las relaciones laborales con teletrabajadores y teletrabajadoras transnacionales cuyo contrato de trabajo se haya celebrado en el territorio colombiano, se regirá por las leyes colombianas.

14. Las Administradoras de Riesgos Laborales deberán garantizar la cobertura respecto de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales de los teletrabajadores y teletrabajadoras transnacionales en el país donde se encuentren prestando el servicio. En este caso podrán contratar seguros adicionales en el extranjero que correrán por cuenta del empleador.

15. El empleador deberá proporcionar programas de formación y capacitación para teletrabajadores, enfocándose en el manejo de herramientas tecnológicas, gestión del tiempo y habilidades de comunicación remota.

Atentamente,

*Milene Jarava*  
Milene Jarava  
Representante a la Cámara por Sucre



*7:20pm*

MAR 20 1954

CAMARA DE REPRESENTANTES  
SECRETARIA GENERAL  
05 OCT 2054  
APROBADO

CAMARA DE REPRESENTANTES  
SECRETARIA GENERAL  
30 SEP 2054  
RECIBIDO



Aval

Art 59  
aval.

**Bogotá, septiembre de 2024**

## PROPOSICIÓN

Modifíquese el artículo 59, del Proyecto de Ley No. 166 de 2023C, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023C y Proyecto de Ley 256 de 2023C, “Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia”. El cual quedará de la siguiente manera:

“Artículo 59. Promoción de las diferentes modalidades de trabajo a distancia. Las empresas podrán promover la transición de puestos de trabajo presenciales a la implementación de diferentes modalidades de trabajo a distancia en los territorios que cuenten con conectividad de internet y accederán a los incentivos reglamentados por el Gobierno nacional dentro del año siguiente a la aprobación de la presente Ley, para tal fin.”

## EXPOSICION DE MOTIVOS

A pesar que se cambió la expresión deberán por podrán para eliminar la obligatoriedad para segundo debate, y aun cuando resulta necesario avanzar en la implementación en el país del trabajo a distancia, lo que además ha arrojado resultados positivos después de la pandemia donde se realizó su implementación agilizando sectores como el judicial, resulta importante proteger que esa transición no impida el acceso al empleo de las personas que viven en zonas rurales donde no hay conectividad en el país, situación que debería comenzar a cubrirse de manera integral, Según el ministerio TIC, “La brecha de conectividad en Colombia es muy profunda. El 40% de la población no tiene acceso a internet”. Además, añadió: “En las zonas rurales y periféricas la situación es mucho peor, solo el 28% de los habitantes tiene conexión”.



**WILMER YESID GUERRERO AVENDAÑO**  
Representante a la Cámara por Norte de Santander

3:21 pm