



GACETA DEL CONGRESO

SENADO Y CAMARA

(Artículo 36, Ley 5a. de 1992)

IMPRENTA NACIONAL DE COLOMBIA
www.imprenta.gov.co

ISSN 0123 - 9066

AÑO XVI - Nº 266

Bogotá, D. C., miércoles 13 de junio de 2007

EDICION DE 4 PAGINAS

DIRECTORES:

EMILIO RAMON OTERO DAJUD
SECRETARIO GENERAL DEL SENADO
www.secretariassenado.gov.co

ANGELINO LIZCANO RIVERA
SECRETARIO GENERAL DE LA CAMARA
www.camara.gov.co

RAMA LEGISLATIVA DEL PODER PUBLICO

SENADO DE LA REPUBLICA

PONENCIAS

PONENCIA PARA SEGUNDO DEBATE

AL PROYECTO DE LEY NUMERO 170 DE 2006 SENADO

por la cual se establecen normas para promover y regular el teletrabajo y se dictan otras disposiciones.

Bogotá, D. C., 12 de junio de 2007

Doctora

DILIAN FRANCISCA TORO TORRES

Presidenta del honorable Senado de la República

Ciudad

Referencia: Informe de ponencia para segundo debate al Proyecto de ley número 170 de 2006 Senado, *por la cual se establecen normas para promover y regular el teletrabajo y se dictan otras disposiciones.*

Señora Presidenta:

De acuerdo con el encargo impartido por el señor Presidente de la honorable Comisión Séptima de Senado de la República, me permito rendir el informe de ponencia para segundo debate del proyecto.

Informe de ponencia

De manera respetuosa rindo ponencia favorable del Proyecto de ley número 170 de 2006 Senado, por la cual se establecen normas para promover y regular el teletrabajo y se dictan otras disposiciones.

El pliego de modificaciones que someto a consideración de la Plenaria del honorable Senado de la República se contrae únicamente a incorporar una sugerencia del Senador Luis Carlos Avellaneda Tarazona, para adicionar el literal h) del numeral 7 del artículo 6°, en el sentido de garantizar una protección reforzada a las teletrabajadoras que se encuentren en estado de embarazo o en periodo de lactancia frente a posibles despidos. Por lo demás se presenta para el segundo debate de esta iniciativa el texto aprobado por la Comisión Séptima del Senado.

I. CONTENIDO DEL PROYECTO

El proyecto tal como fue radicado por sus autores constaba de ocho (8) artículos, en los cuales se aborda el objeto de la iniciativa, las definiciones de teletrabajo y teletrabajador, se asigna al Gobierno Nacional la elaboración de una política de fomento al teletrabajo, se crea la red nacional para su fomento, y se confía al ejecutivo la implementación y reglamentación que requiera la ley.

II. JUSTIFICACION DEL PROYECTO

1. El concepto de teletrabajo.

Actualmente el Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua no incluye una definición para el teletrabajo¹. El término teletrabajo hace su aparición por primera vez en los Estados Unidos² en la década de los años 70, refiriéndose a la posibilidad de

reducir los desplazamientos de las personas hasta el centro del trabajo, en tanto que lleven su trabajo a casa gracias al uso de las telecomunicaciones³. Los nuevos desarrollos de los microprocesadores y su masificación conllevaron a un nuevo despertar del teletrabajo en los años 90, fenómeno cada vez mayor tanto en los países desarrollados como en los que están en la "vía del desarrollo".

En la actualidad, veinte años después de su aparición, aún no existe una definición unánime de teletrabajo, y ni siquiera una denominación común generalmente aceptada, pues es frecuente que se usen indistintamente los términos teletrabajo, teledesplazamiento (telecommuting), trabajo en red (networking), trabajo a distancia (remote working) y trabajo en casa (homeworking)⁴. Esta indeterminación que se presenta en el plano lingüístico tampoco ha sido precisada hasta el momento por norma legal alguna, razón por la cual la literatura sobre la materia ha tenido que aproximarse a una definición de esta modalidad de trabajo, tratando de incorporar en ella las principales características que se presentan en su aplicación práctica, sin que se hubiere alcanzado un consenso al respecto.

A pesar de la variedad de definiciones respecto del teletrabajo Javier Thibault Aranda identifica tres elementos comunes en las diferentes aproximaciones, a saber:

1. La localización: la actividad se desarrolla en un espacio físico fuera de la empresa.
2. La utilización de las nuevas tecnologías informáticas y de la comunicación, y como consecuencia de lo anterior.
3. Un cambio en la organización y realización del trabajo⁵.

2. La discusión sobre el teletrabajo.

El teletrabajo trae aparejada una doble ruptura con dos relaciones tradicionales: la relación del hombre con el espacio de trabajo, y la del trabajo con el horario.

Javier Thibault Aranda de manera sintética presenta las oportunidades y los riesgos que puede comportar el teletrabajo, destacando la importancia de un adecuado conocimiento de su naturaleza para una eventual regulación:

"Para la empresa supone una mejor respuesta a los rápidos cambios del escenario post-industrial, la posibilidad de actuar siempre en tiempo real y, en general, mayor movilidad e incremento de la productividad. Para el teletrabajador, mayor autonomía en la gestión de su tiempo y lugar de trabajo, eliminación de la carga de desplazarse al centro de trabajo y, en consecuencia, optimización de la relación tiempo de trabajo y tiempo libre, o fortalecimiento de la empleabilidad de algunos colectivos con dificultades de inserción.

El teletrabajo puede, sin embargo, suponer también un deterioro de las condiciones de trabajo así como el solapamiento de la vida privada o familiar por el trabajo o vida laboral. El deterioro de las condiciones de trabajo puede surgir por la supresión de contacto con otros trabajadores, riesgos de pérdida de estatus o de sus posibilidades de promoción, aislamiento social, temor al fracaso, adicción al trabajo y estrés, etcétera. El teletrabajo puede ser utilizado también como una fórmula encubierta de reducción de plantillas, de trabajo precario y mal pagado que propicie la explotación de minorías menos favorecidas,

¹ Consultada la versión electrónica del Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua que se encuentra en <http://www.rae.es> y la vigésima segunda edición escrita, no se encuentra aún una definición para el vocablo teletrabajo. Real Academia Española. Diccionario de la Lengua Española. Vigésima segunda edición. Madrid, 2001.

² En general los términos teletrabajo, telework, télétravail, telelavoro y telearbeit.

³ Nilles, J. *The telecommunications-transportation tradeoff. Options for tomorrow and today*, Jala International, California, 1973. Citado en Thibault Aranda, Javier. *El teletrabajo*. Ed. Consejo Económico y Social (CES). Madrid, 2000. Pág. 19.

⁴ Thibault Aranda, Javier. *El teletrabajo*. Ed. Consejo Económico y Social (CES). Madrid, 2000. Pág. 23.

⁵ Op. Cit. Pág. 25.

de rebaja en los niveles de protección o de “dumping social” mediante el desplazamiento de trabajo a países con costes sociales más bajos (...).

[Concluyendo] Pero que el árbol no nos impida ver el bosque: para algunos, el teletrabajo puede no ser más que un neotaylorismo, ahora asistido por ordenador, que se traduce en repetitividad, bajos salarios e invasión de la vida privada. Y es que las nuevas tecnologías reparten de nuevo las cartas, de suerte que aquellos que saben servirse de ellas ganan –los otros, en general, pierden–, por lo que conocer las reglas de juego deviene una necesidad en el ámbito laboral”.

3. La exposición de motivos del Proyecto de ley número 170 de 2006 Senado.

Dentro de los motivos expuestos por los autores del Proyecto de ley número 170 de 2006 Senado, en defensa de la iniciativa, son de recibo las siguientes consideraciones sobre las ventajas del teletrabajo:

“Disminuye costos de desplazamiento: Esta reducción en los desplazamientos incide en dos tipos de ahorro temporal y económico.

- Disminuye el estrés: Este aspecto está relacionado con la disminución en los desplazamientos, que en su mayoría se presentan en horas de alta congestión.

- Aumenta la libertad: El teletrabajo devuelve a los trabajadores la sensación de independencia y de control sobre la propia vida.

- Mejora la calidad de vida: Al incrementar el tiempo libre, la relación con la familia y los amigos se enriquece, con lo que se obtiene un incremento en la calidad de vida.

- Aumenta la satisfacción en el trabajo: La mayor independencia y libertad de la que disfruta el teletrabajador le dota a su vez de una mayor responsabilidad sobre su trabajo, pues es evaluado por los resultados que obtenga.

- Aumenta la flexibilidad de horarios de trabajo: El teletrabajador determina el horario en el cual realiza el trabajo.

- Aumenta las posibilidades laborales de las personas que presentan algún tipo de discapacidad: Las nuevas tecnologías permiten la inserción de los discapacitados físicos en el mercado de trabajo, ya que se eliminan las barreras físicas y además las empresas se ahorran los costos adicionales de adaptar el centro de trabajo a las limitaciones de los minusválidos”.

A lo anterior, habría que sumar el positivo efecto medioambiental que podría tener el teletrabajo en Colombia como mecanismo para disminuir la contaminación en las ciudades capitales, por la vía de reducir los desplazamientos de las personas a sus sitios de trabajo.

Por el contrario no son admisibles algunas de las razones invocadas en la exposición de motivos del proyecto en beneficio de la iniciativa, que básicamente pretenden sostener que el teletrabajo es una herramienta que se ha probado eficaz en la generación de empleos y en el aumento de los ingresos para los trabajadores, afirmaciones estas que resultan dudosas por carecer de comprobación estadística en el proyecto.

Tampoco son de recibo algunas consideraciones de la iniciativa que procuran justificar el teletrabajo como una forma de “abaratar costos de producción y de ejecución de actividad de las empresas y aún de los Estados”, pues se trata de una herramienta que se debe implementar para mejorar la calidad de los ciudadanos, antes que como mecanismo para disminuir la estructura de costos en las empresas.

En ese orden de ideas, dentro de las modificaciones que se hicieron al proyecto para su primer debate, se incluyeron algunas disposiciones para evitar que el teletrabajo pueda ser usado como una nueva forma de deslaborar las condiciones del empleo en Colombia.

4. El teletrabajo en Colombia.

En Colombia, los artículos 89 y siguientes del Código Sustantivo del Trabajo se ocupan de regular el trabajo a domicilio, modalidad que como se verá enseguida difiere sustancialmente del teletrabajo:

“Artículo 89. Contrato de trabajo. Hay contrato de trabajo con la persona que presta habitualmente servicios remunerados en su propio domicilio, sola o con la ayuda de miembros de su familia por cuenta de un empleador.

Artículo 90. *Autorización previa.* Todo empleador que quiera contratar trabajos a domicilio, debe previamente obtener la autorización del respectivo inspector del trabajo, o en su defecto, del alcalde del lugar.

Artículo 91. *Libro de trabajadores.* Los empleadores que den trabajo a domicilio deben llevar un libro autorizado y rubricado por el respectivo inspector del trabajo, o por la primera autoridad política donde no existiere este funcionario, en el que conste:

1. Nombre y apellido de los trabajadores y domicilio en donde se ejecuta el trabajo.
2. Cantidad y características del trabajo que se encargue cada vez.
3. Forma y monto de la retribución o salario, y
4. Motivos o causas de la reducción o suspensión del trabajo.

Artículo 92. *Libreta de salario.* El empleador debe entregar gratuitamente al trabajador a domicilio que ocupe, una “libreta de salario” foliada y rubricada por el inspector del trabajo de su jurisdicción, y en su defecto por la primera autoridad política del lugar.

En esta libreta, además de las anotaciones a que se refieren los numerales del artículo anterior, se harán las siguientes:

- a) Valor y clase de los materiales que en cada ocasión se entreguen al trabajador, y la fecha de la entrega;
- b) Fecha en que el trabajador entregue la obra terminada, y
- c) Cuantía de los anticipos y salarios pagados.

Artículo 93. *Informes.* Los empleadores que ocupen trabajadores a domicilio están obligados a suministrar a las autoridades administrativas del trabajo todos los informes que les soliciten, y en particular aquellos que se refieren a las condiciones de trabajo y a las tarifas de salarios pagadas al personal a su servicio”.

Conforme a la regulación actual del trabajo a domicilio en Colombia, este se caracteriza por la prestación de los servicios por fuera de las instalaciones dispuestas por la empresa, compartiendo entonces el primero de los elementos que caracterizan el teletrabajo (localización). No obstante, las normas del Código Sustantivo del Trabajo recién transcritas, relativas al trabajo a domicilio, resultan insuficientes para regular el teletrabajo, teniendo en cuenta las otras dos características que éste presenta: el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) y los cambios específicos que comporta en la organización y realización del trabajo.

Por último, debe tomarse nota en esta Ponencia de los escasos indicadores disponibles en Colombia acerca del número de teletrabajadores (oferta de teletrabajo), en orden a cuantificar los alcances de la iniciativa. En la actualidad, los estimativos existentes acerca de la implementación del teletrabajo en Colombia son proporcionados por la Fundación ETIS-LAC (Exportación de Teleservicios para la Inclusión Sociolaboral en América Latina y el Caribe) y por Cetelco, entidades que en el caso colombiano adelantaron una encuesta con 933 personas, con los siguientes resultados:

ETIS-LAC: Cantidad de casos por país de residencia según tipo de oferta

País	Teletrabajadores potenciales	Teletrabajadores efectivos	Total
Argentina	849	1.069	1.918
Colombia	533	400	933
Brasil	44	77	121
Costa Rica	56	46	102
España	50	50	100
México	36	45	81
Venezuela	17	22	39
Uruguay	23	15	38
Chile	14	11	25
Ecuador	17	8	25
Perú	7	12	19
Estados Unidos	5	12	17
Cuba	6	6	12
El Salvador	5	5	10
Guatemala	33	54	87
Total	1.695	1.832	3.527

ETIS-LAC. Síntesis estadística (información actualizada al 4/10/2006).

III. TRAMITE DEL PROYECTO

1. Ponencia para primer debate.

En la ponencia para primer debate se le hicieron las siguientes modificaciones al Proyecto de ley número 170 de 2006:

Se incluye la expresión “regular”, como parte del objeto de la presente ley en el artículo 1°.

En el artículo 2° en la definición de teletrabajo se elimina la palabra “contrato”, para evitar equívocos, de manera que aquel siempre esté fundado en una relación de trabajo vigente. Así mismo, se elimina la palabra flexible, que se incorporaba en la definición del teletrabajo.

En el artículo 3° propuesto, se unifican en una sola norma los artículos 3° y 4° de la iniciativa original, al tiempo que se le da por título a esta disposición “política pública de fomento al teletrabajo”. Se concentra en cabeza del Ministerio de la Protección Social la obligación de formular una política pública de fomento al teletrabajo que en la iniciativa original estaba distribuida en varios ministerios y el Departamento Nacional de Planeación. Al mismo tiempo en este artículo se incluye como parte de tal política pública, la evaluación permanente y la adopción de correctivos cuando sea necesario.

A la norma contenida en el artículo 4° se le da por nombre “Red nacional de fomento al teletrabajo”.

Al artículo 5° se le denomina “implementación” y se establece la obligación del Gobierno Nacional de poner en práctica un sistema de inspección para garantizar el cumplimiento de la legislación nacional en el teletrabajo.

En el artículo 6° se incluyó una nueva norma, con las garantías de orden laboral, sindical y de seguridad social para los teletrabajadores.

En el artículo 7°, como nueva disposición, se incorpora la autorización previa del inspector de trabajo, como requisito para vincular trabajadores bajo la modalidad del teletrabajo, en lo que no es otra cosa que la reproducción del actual artículo 90 del Código Sustantivo del Trabajo, relativo a los trabajadores a domicilio.

2. Discusión en la Comisión Séptima de Senado de la República.

En la discusión al interior de la Comisión Séptima, se le hicieron las siguientes modificaciones al Proyecto de ley número 170 de 2006:

– Se incluyó la expresión “regular”, como parte del título del proyecto.

– En el artículo 8° se estableció un término de seis (6) meses contados desde la **sancción de la presente ley**, para que el Gobierno Nacional reglamente lo pertinente para el cumplimiento de la misma.

Por todo lo expuesto presento a consideración de la Plenaria del Senado de la República, la siguiente:

IV. PROPOSICION

Dese segundo debate al Proyecto de ley número 170 de 2006 Senado, *por la cual se establecen normas para promover y regular el teletrabajo y se dictan otras disposiciones*, con las modificaciones propuestas.

Atentamente,

Gloria Inés Ramírez Ríos,
Senadora de la República.

SENADO DE LA REPUBLICA

COMISION SEPTIMA CONSTITUCIONAL PERMANENTE

Bogotá, D. C., a los doce (12) días del mes de junio del año dos mil siete (2007).

En la presente fecha se autoriza la publicación en la *Gaceta del Congreso* de la República, informe de la ponencia para segundo debate, pliego de modificaciones y texto propuesto para segundo debate, al Proyecto de ley número 170 de 2006 Senado, *por la cual se establecen normas para promover y regular el teletrabajo y se dictan otras disposiciones*. Proyecto de ley de autoría de los honorables Senadores: *Claudia Yadira Rodríguez Castellanos y Luis Felipe Barrios B.*

El Secretario,

Jesús María España Vergara.

PLIEGO DE MODIFICACIONES PROPUESTAS PARA EL SEGUNDO DEBATE

El pliego de modificaciones que someto a consideración de la Plenaria del honorable Senado de la República se contrae únicamente a incorporar una sugerencia del Senador Luis Carlos Avellaneda Tarazona, para adicionar el literal h) del numeral 7 del artículo 6°, en el sentido de garantizar una protección reforzada a las teletrabajadoras que se encuentren en estado de embarazo o en periodo de lactancia frente a posibles despidos. Por lo demás se presenta para el segundo debate de esta iniciativa el texto aprobado por la Comisión Séptima del Senado.

Se adiciona entonces el literal h) del numeral 7 del artículo 6° con el siguiente texto:

“Las teletrabajadoras tendrán derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente con la misma remuneración, al término de la licencia de maternidad. No surte ningún efecto el despido de la teletrabajadora en estado de embarazo, en licencia de maternidad o en periodo de lactancia”.

Atentamente,

Gloria Inés Ramírez Ríos,
Senadora de la República.

SENADO DE LA REPUBLICA

COMISION SEPTIMA CONSTITUCIONAL PERMANENTE

Bogotá, D. C., a los doce (12) días del mes de junio del año dos mil siete (2007).

En la presente fecha se autoriza la publicación en la *Gaceta del Congreso* de la República, informe de la ponencia para segundo debate, pliego de modificaciones y texto propuesto para segundo debate, al Proyecto de ley número 170 de 2006 Senado, *por la cual se establecen normas para promover y regular el teletrabajo y se dictan otras disposiciones*. Proyecto de ley de autoría de los honorables Senadores: *Claudia Yadira Rodríguez Castellanos y Luis Felipe Barrios B.*

El Secretario,

Jesús María España Vergara.

TEXTO QUE SE PROPONE PARA SEGUNDO DEBATE AL PROYECTO DE LEY NUMERO 170 DE 2006 SENADO

por la cual se establecen normas para promover y regular el teletrabajo y se dictan otras disposiciones.

El Congreso de Colombia

DECRETA:

Artículo 1°. *Objeto*. La presente ley tiene por objeto promover y regular el Teletrabajo como un instrumento de generación de empleo y autoempleo mediante la utilización de Tecnologías de la Información y las Telecomunicaciones, TIC.

Artículo 2°. *Definiciones*. Para la puesta en marcha de la presente ley se tendrán las siguientes definiciones:

Teletrabajo. Es una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades o prestación de servicios a través de medios telemáticos o tecnologías de la información en virtud de una relación de trabajo y permite su ejecución a distancia, es decir, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.

Teletrabajador. Persona que desempeña actividades laborales a través de medios telemáticos por fuera de la empresa a la que presta sus servicios.

Artículo 3°. *Política pública de fomento al teletrabajo*. Para el cumplimiento del objeto de la presente ley el Gobierno Nacional, a través del Ministerio de la Protección Social, formulará, previo estudio Conpes, una Política Pública de Fomento al Teletrabajo. Para el efecto, el Ministerio de la Protección Social contará con el acompañamiento del Ministerio

de Comunicaciones, el Ministerio de Comercio y Turismo y el Departamento Nacional de Planeación. Esta política tendrá en cuenta los siguientes componentes:

Infraestructura de telecomunicaciones.

Acceso a equipos de computación.

Aplicaciones y contenidos.

Divulgación y mercadeo.

Capacitación.

Incentivos.

Evaluación permanente y formulación de correctivos cuando su desarrollo lo requiera.

Artículo 4°. *Red Nacional de Fomento al Teletrabajo*. Créase la Red Nacional de Fomento al Teletrabajo de la cual harán parte:

- Entidades públicas del orden nacional, que hacen parte de la agenda de conectividad;
- Empresas privadas de cualquier orden;
- Operadores de telefonía pública básica conmutada nacional;
- Cafés Internet;
- Organismos y/o asociaciones profesionales.

Artículo 5°. *Implementación*. El Gobierno Nacional fomentará en las asociaciones, fundaciones y demás organizaciones tanto públicas como privadas, la implementación de esta iniciativa. Así mismo, el Gobierno Nacional pondrá en funcionamiento un sistema de inspección, vigilancia y control para garantizar el cumplimiento de la legislación laboral en el marco del teletrabajo.

Artículo 6°. *Garantías laborales, sindicales y de seguridad social para los teletrabajadores*.

1. A los teletrabajadores, dada la naturaleza especial de sus labores no les serán aplicables las disposiciones sobre jornada de trabajo, horas extraordinarias y trabajo nocturno. No obstante lo anterior, el Ministerio de la Protección Social deberá adelantar una vigilancia especial para garantizar que los teletrabajadores no sean sometidos a excesivas cargas de trabajo.

2. El salario del teletrabajador no podrá ser inferior al que se pague por la misma labor, en la misma localidad y por igual rendimiento, al trabajador que preste sus servicios en el local del empleador.

3. En los casos en los que el empleador utilice solamente teletrabajadores, para fijar el importe del salario deberá tomarse en consideración la naturaleza del trabajo y la remuneración que se paga para labores similares en la localidad.

4. Una persona que tenga la condición de asalariado no se considerará teletrabajador por el mero hecho de realizar ocasionalmente su trabajo como asalariado en su domicilio o en lugar distinto de los locales de trabajo del empleador, en vez de realizarlo en su lugar de trabajo habitual.

5. Los empleadores que vinculen teletrabajadores deberán inscribirse en el “Registro de empleadores de teletrabajadores” que se llevará en el Ministerio de la Protección Social.

En este registro se hará constar el nombre y dirección del empleador, la clase o naturaleza de la labor que realiza el trabajador, los salarios que se paguen por las labores realizadas por teletrabajadores y cualquiera otra información que señalen las autoridades del ramo.

6. La asignación de tareas para los teletrabajadores deberá hacerse de manera que se garantice su derecho a contar con un descanso de carácter creativo, recreativo y cultural.

7. Lo dispuesto en este artículo será aplicado de manera que se promueva la igualdad de trato entre los teletrabajadores y los demás trabajadores, teniendo en cuenta las características particulares del teletrabajo y, cuando proceda, las condiciones aplicables a un tipo de trabajo idéntico o similar efectuado en una empresa.

La igualdad de trato deberá fomentarse, en particular, respecto de:

- El derecho de los trabajadores a domicilio a constituir o afiliarse a las organizaciones que escojan y a participar en sus actividades;
- A protección de la discriminación en el empleo y en la ocupación;
- La protección en materia de seguridad y salud en el trabajo;
- La remuneración;
- La protección por regímenes legales de seguridad social;
- El acceso a la formación;
- La edad mínima de admisión al empleo o al trabajo;
- La protección de la maternidad. Las teletrabajadoras tendrán derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente con la misma remuneración, al término de la licencia de maternidad. No surte ningún efecto el despido de la teletrabajadora en estado de embarazo, en licencia de maternidad o en periodo de lactancia.

8. Los empleadores deberán proveer a los teletrabajadores de los equipos necesarios para desempeñar sus funciones.

9. La vinculación a través del teletrabajo es voluntaria, tanto para el empleador como para el trabajador. Los trabajadores que actualmente realicen su trabajo en las instalaciones del empleador, y pasen a ser teletrabajadores, conservan el derecho de solicitar en cualquier momento, volver a la actividad laboral convencional.

10. Las empresas cuyas actividades tengan asiento en Colombia, que estén interesadas en vincular teletrabajadores, deberán hacerlo con personas domiciliadas en el territorio nacional, quienes desarrollarán sus labores en Colombia.

11. A todas las relaciones de teletrabajo que se desarrollen en el territorio nacional les será aplicada la legislación laboral colombiana, en cuanto sea más favorable para el teletrabajador.

Artículo 7°. *Autorización previa.* Todo empleador que quiera contratar teletrabajadores, debe previamente obtener la autorización del respectivo inspector del trabajo, o en su defecto, del alcalde del municipio o localidad.

Artículo 8°. *Reglamentación.* El Gobierno Nacional, **dentro de los seis (6) meses siguientes a la sanción de la presente ley**, reglamentará lo pertinente para el cumplimiento de la misma.

Artículo 9°. *Vigencia.* La presente ley rige a partir de la fecha de su publicación.

Presentado por,

Gloria Inés Ramírez Ríos,

Senadora Ponente.

SENADO DE LA REPUBLICA

COMISION SEPTIMA CONSTITUCIONAL PERMANENTE

Bogotá, D. C., a los doce (12) días del mes de junio del año dos mil siete (2007).

En la presente fecha se autoriza la publicación en la *Gaceta del Congreso* de la República, informe de la ponencia para segundo debate, pliego de modificaciones y texto propuesto para segundo debate, al Proyecto de ley número 170 de 2006 Senado, *por la cual se establecen normas para promover y regular el teletrabajo y se dictan otras disposiciones.* Proyecto de ley de autoría de los honorables Senadores: *Claudia Yadira Rodríguez Castellanos y Luis Felipe Barrios B.*

El Secretario,

Jesús María España Vergara.

INFORMES DE CONCILIACION

INFORME DE CONCILIACION

AL PROYECTO DE LEY NUMERO 289 DE 2006 SENADO, 194 DE 2005 CAMARA

por la cual se determina la relación laboral de los músicos sinfónicos con el Estado.

Doctora

DILIAN FRANCISCA TORO TORRES

Presidenta Senado de la República

Doctor

ALFREDO CUELLO BAUTE

Presidente Cámara de Representantes

Referencia: Informe de conciliación al Proyecto de ley número 289 de 2006 Senado, 194 de 2005 Cámara, *por la cual se determina la relación laboral de los músicos sinfónicos con el Estado.*

Respetados dignatarios y honorables Congresistas:

En cumplimiento del encargo que nos hicieron las Mesas Directivas del Senado y la Cámara de Representantes, comedidamente presentamos el informe que tiene por objeto el análisis de la discrepancia y la propuesta de conciliación de los textos aprobados por la plenaria de cada una de las Corporaciones en el caso del proyecto de ley de la referencia.

1. Antecedentes

En el año 2005 la bancada del Distrito Capital en la Cámara de Representantes radicó ante esa Corporación el Proyecto de ley número 194 de ese año que busca regular la relación jurídica de los músicos que se vinculan al Estado, para poner fin a la incertidumbre existente hasta la fecha sobre si tales servidores tienen la calidad de empleados públicos o, por el contrario, son trabajadores oficiales. Tal definición legal le da seguridad jurídica tanto a la administración como a los funcionarios.

El proyecto inicial consta de dos artículos. Según el artículo 1°, los músicos sinfónicos al servicio del Estado se vinculan mediante contrato de trabajo; según el artículo 2°, la ley rige desde su sanción.

La Plenaria de la Cámara de Representantes, en sesión ordinaria del 31 de mayo de 2006 (Acta número 232, *Gaceta del Congreso* número 219 de 2006) aprobó el siguiente texto para el artículo 1°:

“Artículo 1°. Los músicos de las orquestas de carácter sinfónico al servicio del Estado se vincularán mediante contratos de trabajo”.

La plenaria del Senado de la República, en sesión ordinaria del 5 de junio de 2007, aprobó el siguiente texto para el artículo 1°:

“Artículo 1°. Los músicos de las orquestas de carácter sinfónico al servicio del Estado **tendrán el carácter de trabajadores oficiales** y se vincularán mediante contratos de trabajo”.

2. Conciliación

La presente Comisión Accidental comparó y estudió los textos aprobados por ambas Cámaras y detectó la existencia de una discrepancia en el artículo 1°, consistente en que el texto aprobado en la Cámara fue adicionado en el Senado con la expresión “**tendrán carácter de trabajadores oficiales y**”, la cual determina con mayor rigor jurídico la naturaleza de la vinculación de los músicos sinfónicos con el Estado.

El artículo 2° no sufrió modificación.

Considerando lo anterior, y luego de discutir la conveniencia de cada uno de los textos aprobados, esta Comisión propone a las Plenarias de cada una de las Cámaras acoger como texto conciliado el mismo texto aprobado por el Senado de la República, así:

TEXTO CONCILIADO

AL PROYECTO DE LEY NUMERO 289 DE 2006 SENADO, 194 DE 2005 CAMARA

por la cual se determina la relación laboral de los músicos sinfónicos con el Estado.

El Congreso de Colombia

DECRETA:

Artículo 1°. Los músicos de las orquestas de carácter sinfónico al servicio del Estado tendrán el carácter de trabajadores oficiales y se vincularán mediante contratos de trabajo.

Artículo 2°. *Vigencia.* La presente ley rige a partir de la fecha de su publicación y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.

En los anteriores términos queda rendido nuestro informe de conciliación.

Con toda atención,

Piedad Córdoba Ruiz, Senadora; Venus Albeiro Silva Gómez,

Representantes a la Cámara.

CONTENIDO

Gaceta número 266 - Miércoles 13 de junio de 2007

SENADO DE LA REPUBLICA

Págs.

PONENCIAS

Ponencia para segundo debate, Pliego de modificaciones y Texto propuesto al Proyecto de ley número 170 de 2006 Senado por la cual se establecen normas para promover y regular el teletrabajo y se dictan otras disposiciones..... 1

INFORMES DE CONCILICION

Informe de conciliación al proyecto de ley número 289 de 2006 Senado, 194 de 2005 Cámara, por la cual se determina la relación laboral de los músicos sinfónicos con el Estado..... 4