



PROYECTO DE LEY No__ DE 2020

“POR MEDIO DE LA CUAL SE ESTABLECE LA MODALIDAD DE TRABAJO ALTERNATIVO VIRTUAL Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES.”

El Congreso de Colombia,

DECRETA:

ARTÍCULO 1o. OBJETO. La presente ley tiene por objeto promover la modalidad del trabajo virtual, como un mecanismo alternativo para que el trabajador desarrolle sus funciones o labores, mediante el uso de tecnologías, sin que se modifiquen las condiciones de trabajo inicialmente pactadas.

ARTÍCULO 2o. TRABAJO ALTERNATIVO VIRTUAL. La modalidad del trabajo alternativo virtual podrá implementarse en situaciones de riesgo por salud pública, orden público, por situaciones de fuerza mayor que no le permita al trabajador la ejecución de labores de manera presencial.

ARTÍCULO 3o. AUXILIO DIGITAL. Cuando el trabajador desarrolle sus funciones o labores bajo la modalidad del trabajo alternativo virtual, el empleador deberá reconocer el valor establecido para el auxilio de transporte, como auxilio digital a los trabajadores que devenguen hasta dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes, los cuales no aplican de manera simultánea.

Parágrafo. El presente artículo no aplica para los Teletrabajadores, quienes se seguirán rigiendo por las disposiciones contenidas en la Ley 1221 de 2008, o la norma que la modifique o adicione.

ARTÍCULO 4o. DERECHOS DIGITALES. Todos los trabajadores tendrán derecho a:

a) Desconexión. Es el derecho que tiene todo trabajador y empleador de acuerdo con la modalidad y naturaleza de la relación laboral pactada, de no tener contacto con herramientas tecnológicas relacionadas con su ámbito laboral, después de culminada la jornada ordinaria de trabajo. Respetando así el tiempo de descanso diario personal y familiar, las licencias, vacaciones y permisos. El empleador continuará reconociendo el trabajo suplementario o de horas extras a sus trabajadores, de acuerdo con las disposiciones vigentes que regulan la materia.

b) Intimidad laboral. Con independencia a la naturaleza de la relación laboral, tanto empleados como empleadores deberán garantizar el derecho a la confidencialidad en el uso de datos o información personal, sin importar que el dispositivo o nube de almacenamiento sean provistos por el empleado, sin perjuicio de las disposiciones contenidas en la normatividad vigente sobre protección de datos;

c) Inviolabilidad de las comunicaciones. Todos los trabajadores tienen derecho a que sus comunicaciones se transmitan y reciban de forma segura y libre de interceptaciones salvo en los casos contemplados en la normatividad vigente.

Parágrafo. El empleador deberá formular e implementar una política interna en conjunto con sus trabajadores, con el fin de definir las condiciones para la aplicación y ejercicio del derecho a la desconexión, intimidación laboral e Inviolabilidad de las comunicaciones, uso razonable de las herramientas, y las acciones de sensibilización sobre la disposición.

ARTÍCULO 5o. SEGURIDAD EN EL TRABAJO. Las administradoras de riesgos laborales en coordinación con el Ministerio del Trabajo, deberán adoptar los procesos y procedimientos pertinentes para asegurar con cargo a las administradoras las normas relativas a higiene y seguridad en el trabajo.

Las administradoras de riesgos laborales deberán elaborar una guía para la prevención y actuación ante situaciones de riesgo que se llegaren a presentar con motivo de la modalidad del trabajo alternativo virtual.

Parágrafo. Cuando se adopte la modalidad del trabajo alternativo virtual, el empleador deberá informar a la Administradora de Riesgos Laborales, desarrollará las acciones necesarias para asegurar la higiene y seguridad del empleado, de acuerdo con el procedimiento establecido.

ARTÍCULO 6o. ADAPTACIÓN DE LA EDUCACIÓN. Los establecimientos educativos en todos los niveles desarrollarán un plan de contingencia, que garantice el cumplimiento de los objetivos pedagógicos y educativos a través de medios virtuales en las situaciones previstas en el artículo segundo del presente proyecto. Este plan contendrá entre otras medidas, la capacitación de la planta docente para realizar sus actividades pedagógicas de manera remota.

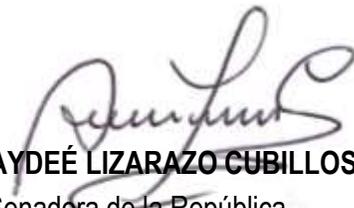
ARTÍCULO 7o. REGLAMENTACIÓN. El Gobierno Nacional, dentro de los seis (6) meses siguientes a la sanción de la presente ley, reglamentará lo pertinente para el cumplimiento de esta.

ARTÍCULO 8o. VIGENCIA Y DEROGATORIAS. La presente ley rige a partir de su sanción y publicación en el diario oficial, y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

De los honorables Congresistas,



CARLOS EDUARDO GUEVARA VILLABÓN
Senador de la República
Partido Político MIRA



AYDEÉ LIZARAZO CUBILLOS
Senadora de la República
Partido Político MIRA



MANUEL VIRGÜEZ P

Senador de la República

Partido Político MIRA



IRMA LUZ HERRERA RODRÍGUEZ

Representante a la Cámara

Partido Político MIRA

PROYECTO DE LEY No__ DE 2020

“POR MEDIO DE LA CUAL SE ESTABLECE LA MODALIDAD DE TRABAJO ALTERNATIVO VIRTUAL Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES.”

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. ANTECEDENTES

La modalidad de virtualidad no es un concepto nuevo, ya que va de la mano con la evolución tecnológica que ha surgido en las últimas décadas. Estas herramientas han facilitado la comunicación entre las personas, siendo esta la base para el desarrollo económico y social de la humanidad. Actualmente en Colombia, la normatividad en términos de virtualidad laboral va dirigida a la protección de las personas en estado de vulnerabilidad o en situación de discapacidad. Encontramos la Ley 82 de 1993¹ que fortalece el fomento para el desarrollo empresarial de las mujeres cabeza de familia, cuyo fin es lograr capacitaciones gratuitas, estas, en muchos casos se han convertido en virtuales para generar un impacto positivo en temas como emprendimiento y productividad.

En la Ley 361 de 1997² se facultó al Gobierno para que, dentro de la política nacional de empleo, se adoptarán medidas dirigidas a la creación y promoción de fuentes de trabajo para las personas en situación de discapacidad. Estas medidas en materia virtual se han ido implementando en aquellas empresas que cuentan con personal en situación de discapacidad, y que no es posible que se puedan desplazar a sus respectivos lugares de trabajo. Asimismo, la Ley 119 de 1994 estableció como función del Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA, la organización de programas de formación profesional integral para personas desempleadas y subempleadas, así como programas de readaptación profesional para personas en situación de discapacidad.³

Como se mencionó anteriormente, las empresas se vieron en la necesidad de adaptarse a las nuevas tecnologías; muestra de ello, es la Ley 1221 de 2008.⁴, mediante la cual crea en el ordenamiento jurídico la figura del “*Teletrabajo*”, como una forma de organización laboral que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o de prestación de servicios a terceros, utilizando como soporte las tecnologías de la información y las comunicaciones, TIC, que permiten el contacto entre el trabajador y la empresa, sin que se requiera la presencia física del trabajador en un

¹ Ley 82 de 1993 “Por la cual se expiden normas para apoyar de manera especial a la mujer cabeza de familia”

² Ley 361 de 1997 “Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas en situación de discapacidad y se dictan otras disposiciones”.

³ Ley 119 de 1994 “Por la cual se reestructura el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, se deroga el Decreto 2149 de 1992 y se dictan otras disposiciones.”

⁴ Ley 1221 de 2008 “Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.”

sitio específico de trabajo⁵; faculta al Gobierno Nacional para que a través del Ministerio de Salud, en acompañamiento de los demás ministerios, formule la política pública de fomento al teletrabajo.

Para el 2019⁶, el Gobierno Nacional empezó la construcción de la política con talleres ciudadanos en las principales ciudades de Colombia⁷, con la recepción de comentarios, sugerencias y algunas experiencias de los ciudadanos en esta modalidad laboral.

De igual forma, la Ley 1780 de 2016⁸ se expidió con el objetivo de impulsar la generación de empleo para jóvenes entre 18 y 28 años, mediante el diseño de políticas de empleo, emprendimiento y creación de nuevas empresas, dirigida a jóvenes, en situaciones similares o iguales a las que vive el mundo hoy, teniendo en cuenta que la mejor forma para fomentar el empleo es, a través de las tecnologías de la información y las comunicaciones.

La era tecnológica trajo consigo el contenido creativo digital realizado por personas naturales o jurídicas, por ello se sancionó la Ley 1887 de 2018⁹, que tiene como objetivo principal promover la formalización y generación del trabajo que realicen estos creadores de contenido, por medio de las diferentes aplicaciones y plataformas existentes.

El Gobierno Nacional en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica decretado como consecuencia de la pandemia SARS-COV 2, expidió el Decreto No. 491 de 2020 donde estableció las medidas que deben cumplir las entidades públicas, incluidas las que tienen funciones jurisdiccionales, para prestar sus servicios a través de las tecnologías de la información y las comunicaciones.

Asimismo, en el marco de la emergencia expidió el Decreto Legislativo No. 806 de 2020, el cual fijó medidas para implementar las tecnologías de la información y las comunicaciones en las actuaciones judiciales, para agilizar los procesos judiciales y flexibilizar la atención de los usuarios del servicio de justicia.

El Consejo de la Judicatura emitió los acuerdos PCSJA20-11517, PCSJA20-11518, PCSJA20-11519, PCSJA20-11521, PCSJA20-11526, PCSJA20-11527, PCSJA20-11529, PCSJA20-11532, PCSJA20-11546, PCSJA20-11549 y PCSJA20-11556¹⁰, donde se establece que la Rama Judicial busca privilegiar la utilización de medios virtuales para la prestación del servicio de justicia; una de esas medidas era que los trabajadores judiciales deberían preferiblemente trabajar desde sus casas,

⁵ <https://id.presidencia.gov.co/Paginas/prensa/2020/MinTrabajo-socializa-medidas-de-proteccion-al-empleo-con-ocasion-de-la-emergencia-sanitaria-200317.aspx>

⁶ Ver en línea: <https://www.mintic.gov.co/portal/inicio/Sala-de-Prensa/Noticias/101794:Ayudenos-a-construir-la-Politica-Publica-de-Fomento-al-Teletrabajo>

⁷ Bucaramanga, Barranquilla, Bogotá, Medellín y Cali.

⁸ Ley 1786 de 2016 “por medio de la cual se promueve el empleo y el emprendimiento juvenil, se generan medidas para superar barreras de acceso al mercado de trabajo y se dictan otras disposiciones.”

⁹ Ley 1887 de 2018 “Por el cual se crea la semana nacional del blog y otros contenidos creativos digitales y se dictan otras disposiciones”

¹⁰ http://actosadministrativos.ramajudicial.gov.co/GetFile.ashx?url=%7E%2FApp_Data%2FUpload%2FPCSJA20-11556.pdf

mediante el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones, salvo que de manera excepcional fuera necesaria su presencia en las sedes judiciales o administrativas.

En este momento, en el Congreso de la República, se encuentra en trámite el Proyecto de Ley 92 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”*, que 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 implica una vinculación laboral directa y formal, con el reconocimiento de los derechos y garantías derivadas de un contrato de trabajo...”*.

Asimismo, el Proyecto de Ley 360 de 2020 Cámara *“Ley de desconexión laboral”* o *“por medio de la cual se regula la desconexión en la relación laboral, legal y/o reglamentaria y se modifica la ley 1221 de 2008”*, de autoría del Representante Rodrigo Rojas Lara, que tiene como fin la creación de la política de desconexión laboral para los trabajadores y establece unas excepciones a esas reglas generales que se plantean.

II. OBJETO DEL PROYECTO

El Proyecto de Ley busca promover la modalidad del trabajo virtual, como un mecanismo alternativo para que el trabajador desarrolle sus funciones o labores, sin que se modifiquen las condiciones de trabajo, en situaciones de riesgo como: Salud pública, orden público o situaciones de fuerza mayor, que no le permita al trabajador la ejecución de labores de manera presencial.

La iniciativa no desmejorar las condiciones laborales, ni crea una modalidad contractual, sino garantizar un mínimo de derechos y garantías, en caso de que se requiera de manera alternativa y ocasional, que el trabajador desarrolle su función de manera remota, tal como aconteció por la emergencia del COVID 19.

El trabajo virtual o remoto no se puede convertir en un trabajo de 24 horas, afectando la salud física y mental del trabajador, por este motivo, el Proyecto de Ley establece unos mínimos derechos para la ejecución de las labores en situaciones de riesgo y de fuerza mayor antes mencionadas, tales como, el derecho a la desconexión, intimidad laboral, inviolabilidad de las comunicaciones, entre otros.

Asimismo, se propone que cuando el trabajador desarrolle sus funciones o labores bajo la modalidad del trabajo alternativo virtual, el empleador deberá reconocer el valor establecido para el auxilio de transporte, como auxilio digital a los trabajadores que devenguen hasta dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes los cuales no podrán ser concurrentes.

Respecto al tema de seguridad en el trabajo, se propone que las administradoras de riesgos laborales en coordinación con el Ministerio del Trabajo, adopten los procesos y procedimientos necesarios para asegurar con cargo a las administradoras las normas relativas a higiene y seguridad

en el trabajo, así como, la obligación de elaborar una guía para la prevención y actuación ante situaciones de riesgo que se llegaren a presentar con motivo de la modalidad del trabajo alternativo virtual.

Asimismo, se establece en cabeza del empleador el deber informar a la Administradora de Riesgos Laborales, la adopte la modalidad de trabajo alternativo virtual, para que esta desarrolle las acciones necesarias para asegurar la higiene y seguridad del trabajador, de acuerdo con el procedimiento establecido.

Por otro lado, la iniciativa plantea que los establecimientos educativos desarrollen un plan de contingencia, en situaciones de riesgo por salud pública, orden público, por situaciones de fuerza mayor, para garantizar el cumplimiento de los objetivos pedagógicos y educativos a través de medios virtuales, Este plan contendrá entre otras medidas, capacitación de la planta docente para realizar sus actividades pedagógicas de manera remota.

III. GENERALIDADES

Colombia

La Organización Mundial de la Salud – OMS, el 11 de marzo de 2020, declaró el actual el coronavirus COVID-19 como una pandemia, teniendo en cuenta la velocidad de su propagación y la escala de transmisión, y a esa fecha había aproximadamente 125.000 casos de contagio en 118 países¹¹.

Ante la emergencia sanitaria y social mundial, era necesario que los diferentes países tomaran medidas orientadas a mitigar la propagación del COVID 19, la Organización Mundial de la Salud – OMS, recomendó el distanciamiento social y aislamiento, lo que ocasionó que las tecnologías de la información y las comunicaciones pasaran a tomar gran importancia, para garantizar la protección la vida y la salud. El 10 de marzo de 2020, el Ministerio de Salud y Protección Social de Colombia, expidió la Resolución 0000380 del 10 de marzo de 2020, adoptando medidas preventivas sanitarias en el país, por causa del coronavirus COVID2019

Mediante la Resolución 385 del 12 de marzo de 2020, el ministro de Salud y Protección Social, declara el estado de emergencia sanitaria por causa del COVID-19 en el territorio nacional hasta el 30 de mayo de 2020 y, toma diferentes medidas con el fin de prevenir y controlar la propagación del coronavirus COVID-19 y mitigar sus efectos.

Debido al nuevo coronavirus COVID-19, se declaró el Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica en todo el territorio nacional, que buscan fortalecer las acciones dirigidas a conjurar los efectos de la crisis, así como a mejorar la situación de los contagiados y evitar una mayor propagación del COVID19. Asimismo, se tomas medidas de orden público.

¹¹ <https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20500%20DEL%2031%20DE%20MARZO%202020.pdf>

Debido a la emergencia sanitaria por el COVID 19, el Ministerio del Trabajo expidió la circular 021 del 17 de marzo de 2020, que contempla medidas de protección al empleo con ocasión de la fase de contención del COVID-19 y de la declaración de emergencia sanitaria en el país.

Mediante dicha circular, el Ministerio del Trabajo estableció el trabajo en casa, así: *“Trabajo en casa: Tratándose de una situación ocasional, temporal y excepcional, es posible que el empleador autorice el trabajo en casa, en cualquier sector de la economía. Esta modalidad ocasional de trabajo es diferente al Teletrabajo, y no exige el lleno de los requisitos establecidos para este. En el numeral 4 del artículo 6 de la ley 1221 de 2008 define como características del Trabajo en Casa que: “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”. Para optar por esta modalidad, debe existir acuerdo entre el empleador y el trabajador.*

De esta manera, el trabajo en casa, como situación ocasional, temporal y excepcional, no presenta los requerimientos necesarios para el teletrabajo, y se constituye como una alternativa viable y enmarcada en el ordenamiento legal, para el desarrollo de las actividades laborales en el marco de la actual emergencia sanitaria.”

De igual manera, el Ministerio de Trabajo expidió la Circular No. 41 del 2 de junio de 2020, mediante la cual fijó los lineamientos básicos sobre el trabajo en casa para su correcto desarrollo, los cuales deben ser cumplidos tanto por los trabajadores, los empleadores y las administradoras de riesgos laborales, ARL.

Asimismo, estableció que las funciones realizadas por los trabajadores deben ser ejecutadas, sin embargo, deben permitir el descanso necesario para ellos, a fin de tener un descanso diario, que les permita desarrollar otras actividades compartir con su núcleo familiar; además, sentar que los empleadores puedan evitar enviar solicitudes por fuera del horario laboral establecido en el respectivo contrato de trabajo a sus empleados¹².

Como se puede observar la emergencia sanitaria evidenció un vacío jurídico respecto a un mínimo de garantías para los trabajadores, en caso de que sea necesario que el trabajador deba realizar su función o labor de manera virtual, en caso de presentarse una emergencia por salud pública, orden público o fuerza mayor.

El trabajo virtual o trabajo en casa, no se puede equiparar al teletrabajo, ya que existe una regulación en materia del teletrabajo consagrada en la Ley 1221 del 2008, y las normas que los reglamentan, que establecen unos requisitos específicos, los cuales no es posible cumplir en caso de fuerza mayor.

¹² Ver en línea: <https://www.ambitojuridico.com/noticias/laboral/lineamientos-del-gobierno-sobre-trabajo-en-casa-y-para-garantizar-derecho-la>

El Ministerio de las Tics mediante el informe “Cuarto Estudio de Penetración del teletrabajo en Empresas Colombianas”, realizado por la Corporación Colombia Digital y el Centro Nacional de Consultoría, reveló que el país tenía a julio de 2018, 122.278 teletrabajadores y que, con las medidas adoptadas por la pandemia, esta cifra aumentó en un 400% para abril de 2020¹³.

Sin embargo, en el marco de la emergencia se desarrolló una nueva figura “trabajo en casa” modalidad excepcional, que no cuenta con una reglamentación específica, y la cual no demoró en ser cuestionada, por una posible sobrecarga laboral, exceso en las jornadas laborales, reuniones y llamadas por fuera del horario laboral, así como tareas en jornadas extralaborales, entre otros aspectos.

El Ministro de Trabajo señala que “cerca de 4 millones de colombianos en las modalidades de trabajo en casa y teletrabajo”. Según la encuesta realizada por Terranum “*El 62% de los colombianos ha sufrido de estrés, ansiedad y sensación de aislamiento durante los más de 90 días que ha durado la cuarentena y el 38% extraña el ambiente profesional*”¹⁴

Asimismo, contiene que “*el 42,3% siente que desde la casa está trabajando más porque la jornada laboral se ha extendido y el 23% asegura que simultáneamente tiene que atender las tareas del hogar*”¹⁵

Lo anterior, nos lleva a fijar reglas claras que permitan establecer la modalidad de trabajo virtual, como un mecanismo alternativo para que el trabajador desarrolle sus funciones o labores, mediante el uso de tecnologías, sin que se modifiquen las condiciones de trabajo inicialmente pactadas, en situaciones de riesgo por salud pública, orden público, por situaciones de fuerza mayor que no le permita al trabajador la ejecución de labores de manera presencial.

Experiencias Internacionales:

Según Global Workplace Analytics, el 56% de los empleados tiene un trabajo en el que parte de sus tareas se pueden hacer desde casa. Otros estudios, realizados por Mahlon Apgar, han confirmado además que los escritorios de las oficinas están vacíos entre un 50% y un 60% del tiempo a lo largo de la jornada laboral.¹⁶ Sin embargo, la manera en que los países han adaptado esta figura ha variado significativamente.

Lo anterior, se ve claramente reflejado en los porcentajes de personas que durante la pandemia han trabajado en casa. Por lo menos en Europa, los valores fluctúan entre el 59% y el 18%.¹⁷ Por lo

¹³ Ver en línea: <https://www.teletrabajo.gov.co/622/w3-article-135762.html>

¹⁴ Dinero - TELETRABAJO | 6/19/2020 4:43:00 PM

¹⁵ Ibid.

¹⁶ Mahlon Apgar, Harvard Business Review. <https://hbr.org/1998/05/the-alternative-workplace-changing-where-and-how-people-work>

¹⁷ Eurofound (2020), Living, working and COVID-19 dataset, Dublin, <http://eurofound.link/covid19data>

tanto, es pertinente revisar las principales medidas que estos países han tomado, con el fin de revisar el impacto de estas.

Asimismo, un informe de la Asesoría Técnica Parlamentaria¹⁸ aborda la regulación y experiencia del trabajo remoto o teletrabajo en algunos países, destacando las principales características, las cuales detallamos a continuación:

PAÍS	NORMA	CARACTERÍSTICAS
UNIÓN EUROPEA	Acuerdo Marco Europeo de 2002. El AMET fue asumido por el Acuerdo Interprofesional Nacional francés el año 2005, por medio de la Ley de 22 de marzo de 2012 sobre la simplificación de la ley y la reducción de los procedimientos administrativos, la llamada Ley de Warsman (teletravailler.fr2018).	<ul style="list-style-type: none"> ● Carácter voluntario ● Equipamiento del trabajador a distancia ● Estipulaciones del contrato ● Condiciones de empleo ● Derechos colectivos ● Protección de la vida privada ● Protección de datos ● Protección en materia de higiene y seguridad ● Otros derechos
BRASIL	Hasta la reforma del año 2017, la naturaleza jurídica del teletrabajo, de acuerdo a Luciana Capelari, podía derivarse de los artículos 6 y 83 del Decreto Ley N° 5.452, de 1° de mayo de 1943 (Texto Consolidado de las Leyes del Trabajo, o CLT).	<ul style="list-style-type: none"> ● Carácter voluntario ● Instrumentos de trabajo ● Protección en materia de higiene y seguridad ● Jornada de trabajo y descanso
ARGENTINA	Ley de Contrato de Trabajo (Ley N° 20.744 con una norma que se refiere al contrato de trabajo a domicilio	<ul style="list-style-type: none"> ● Protección en materia de higiene y seguridad

¹⁸ Biblioteca del Congreso Nacional de Chile | Asesoría Técnica Parlamentaria, 2018

PORTUGAL	El Código del Trabajo portugués regula el teletrabajo en la sección IX sobre modalidades de contrato de trabajo, subsección V, "Teletrabajo".	<ul style="list-style-type: none"> ● Carácter voluntario ● Instrumentos de trabajo ● Protección en materia de higiene y seguridad ● Estipulaciones que debe tener el contrato ● Jornada de trabajo y descanso ● Condiciones de empleo ● Derechos colectivos de los trabajadores
----------	---	--

Fuente: Elaboración propia – Información toma de Biblioteca del Congreso Nacional de Chile / Asesoría Técnica Parlamentaria, 2018

IV. CONSTITUCIONALIDAD Y LEGALIDAD

Constitución Política de Colombia

Artículo 1.

“Colombia es un Estado social de derecho, organizado en forma de República unitaria, descentralizada, con autonomía de sus entidades territoriales, democrática, participativa y pluralista, fundada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general.”

Artículo 25.

“El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.”

Artículo 67.

“La educación es un derecho de la persona y un servicio público que tiene una función social: con ella se busca el acceso al conocimiento, a la ciencia, a la técnica, y a los demás bienes y valores de la cultura.

...

El Estado, la sociedad y la familia son responsables de la educación, que será obligatoria entre los cinco y los quince años de edad y que comprenderá como mínimo, un año de preescolar y nueve de educación básica.

...

Artículo 150

“Corresponde al Congreso hacer las leyes. Por medio de ellas ejerce las siguientes funciones:

1. Interpretar, reformar y derogar las leyes.

...”

V. IMPACTO FISCAL

En cumplimiento del artículo 7° de la Ley 819 de 2003 es preciso determinar que el presente proyecto de ley no genera impacto fiscal, toda vez que no ordena gasto adicional ni tampoco otorga beneficios tributarios de ningún tipo.

VI. CIRCUNSTANCIAS O EVENTOS QUE PODRÍAN GENERAR CONFLICTOS DE INTERÉS

De acuerdo con el artículo 3 de la Ley 2003 de 2019, atentamente nos disponemos a señalar algunos criterios guías en los que se podría configurar conflictos de intereses, para que los congresistas tomen una decisión en torno a si se encuentran inmersos en alguna de estas causales, sin embargo, pueden existir otras causales en las que se pueda encontrar cada congresista, las cuales deberán ser determinadas para cada caso en particular por su titular, siendo estos criterios meramente informativos y que deben ser analizados teniendo en cuenta lo expresado en el artículo 1 de la Ley 2003 de 2019.

Entre las situaciones que señala el artículo 1o antes mencionado, se encuentran: a) **Beneficio particular:** *aquel que otorga un privilegio o genera ganancias o crea indemnizaciones económicas o elimina obligaciones a favor del congresista de las que no gozan el resto de los ciudadanos. Modifique normas que afecten investigaciones penales, disciplinarias, fiscales o administrativas a las que se encuentre formalmente vinculado;* b) **Beneficio actual:** *aquel que efectivamente se configura en las circunstancias presentes y existentes al momento en el que el congresista participa de la decisión;* y el c) **Beneficio directo:** *aquel que se produzca de forma específica respecto del congresista, de su cónyuge, compañero o compañera permanente, o parientes dentro del segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil.”*

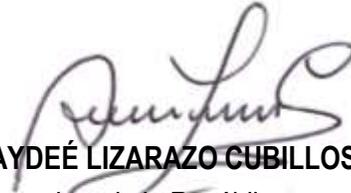
Por lo anterior, las circunstancias o eventos que podrían generar un conflicto de interés serían aquellos que tengan un beneficio particular, actual y directo en materias relacionadas con vinculación laboral.

De los honorables Congresistas,



CARLOS EDUARDO GUEVARA VILLABÓN

Senador de la República
Partido Político MIRA



AYDEÉ LIZARAZO CUBILLOS

Senadora de la República
Partido Político MIRA



MANUEL VIRGÜEZ P

Senador de la República
Partido Político MIRA



IRMA LUZ HERRERA RODRÍGUEZ

Representante a la Cámara
Partido Político MIRA