**Rama Legislativa del Poder Público**

**Comisión Séptima Constitucional Permanente**

**Legislatura 2019-2020**

**TEXTO DEFINITIVO APROBADO EN PRIMER DEBATE DEL PROYECTO DE LEY No. 192 DE 2019 CÁMARA “POR MEDIO DE LA CUAL SE CREA EL RÉGIMEN DEL TRABAJO VIRTUAL Y SE ESTABLECEN NORMAS PARA PROMOVERLO, REGULARLO Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES”.**

(Aprobado en la Sesión virtual del 13 de mayo y 2 de junio de 2020, Comisión VII Constitucional Permanente de la H. Cámara de Representantes, Actas Nos. 37 y 44)

**EL CONGRESO DE COLOMBIA**

**DECRETA:**

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

**Artículo 1. Objeto.** La presente ley tiene por objeto crear una nueva modalidad de contratación y vinculación laboral, denominada trabajo virtual, la cual será contratada y desarrollada a través de las tecnologías existentes y nuevas. Esta modalidad implica una vinculación laboral directa y formal, con el reconocimiento de los derechos y garantías derivadas de un contrato de trabajo, sin que se busque precarizar el trabajo.

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

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

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

1. **Trabajo virtual:** Es una modalidad de trabajo en la cual toda la relación laboral, desde su inicio hasta su terminación, se debe realizar de manera virtual mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones donde el empleador y trabajador, no interactúan físicamente a lo largo de la vinculación contractual. Lo anterior, incluye también la posibilidad de realizar un proceso de selección no presencial, con el uso y aplicación de las diferentes tecnologías disponibles. Sin perjuicio de lo anterior, a discreción del empleador y de manera excepcional, el trabajador virtual podrá ser citado en las instalaciones del empleador.
2. **Contrato de trabajo virtual**: Es aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal virtualmente a través de las tecnologías disponibles a otra persona, natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración, el cual puede constar en archivos digitales. En este tipo de contrato de trabajo, las partes podrán manifestar su consentimiento y/o aceptación mediante el uso de la firma electrónica, a través de mensajes de datos, bajo los principios de autenticidad, integridad, disponibilidad, fiabilidad, inalterabilidad y rastreabilidad.

En cualquier momento, un contrato laboral convencional previamente suscrito podrá asumir naturaleza de contrato de trabajo virtual por mutuo acuerdo, cuando las funciones del trabajo cumplan con el anterior literal, sin perjuicio de lo establecido en el código sustantivo del trabajo y garantizando las condiciones anteriormente pactadas que dieron lugar al contrato de trabajo.

1. **Trabajador virtual:** Aquel trabajador, persona natural, que cubierto por los principios mínimos del trabajo y vinculado formalmente mediante un contrato de trabajo, presta servicios personales de manera virtual desarrollada a través de las tecnologías existentes y nuevas, desde un lugar de su elección, siempre en consenso con el empleador.
2. **Nuevas tecnologías:** Cualquier medio, plataforma, software, programa, equipo, dispositivo y/o equipo que permita la comunicación, interacción y/o prestación de un servicio de manera remota mediante una conexión a internet o a cualquier otra red que permita ejecutar dichas acciones. Lo anterior sin perjuicio de las disposiciones contempladas en el artículo 6 de la ley 1341 de 2009.
3. **Firma Electrónica:** Métodos tales como, códigos, contraseñas, datos biométricos, o claves criptográficas privadas, que permite identificar a una persona, en relación con un mensaje de datos, siempre y cuando el mismo sea confiable y apropiado respecto de los fines para los que se utiliza la firma, atendidas todas las circunstancias del caso, así como cualquier acuerdo pertinente, este conjunto de datos electrónicos acompañan o están asociados a un documento electrónico y cuyas funciones básicas son (i) i identificar a una persona de manera inequívoca, (ii) Asegurar la exclusividad e integridad del documento firmado y (iii) los datos que utiliza el firmante para realizar la firma son únicos y exclusivos y, por tanto, posteriormente, no puede negarse la firma el documento.
4. **ECM (Enterprise Content Management):** son todas aquellas estrategias, métodos y herramientas para la gestión de contenidos empresariales por las cuales se permite a las organizaciones la posibilidad de crear, almacenar, distribuir, archivar y gestionar todo su contenido de forma óptima.
5. **OTP (One Time Password**): es un mecanismo de autenticación, el cual consiste en un código temporal que le llega a la persona a través de mensaje de texto SMS o correo electrónico certificado, para que este pueda de manera segura realizar acciones virtuales, en donde se certificará la identidad de la persona, ya sea vía internet o mediante la aplicación para teléfonos móviles (APP).

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

1. El contrato de trabajo virtual requerirá para todos los efectos, la concurrencia de los elementos esenciales mencionados en el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo.
2. Estará basado en el respeto y garantía de los derechos mínimos en materia laboral, así como la subordinación por parte del empleador. Los trabajadores vinculados mediante el contrato de trabajo virtual tendrán los mismos derechos económicos de que gozan todos los trabajadores, incluidas las garantías sindicales.
3. Esta modalidad contractual no requiere un lugar físico determinado para la prestación de los servicios. El trabajador tendrá total libertad para prestar sus servicios desde el lugar que considere adecuado, no obstante en todo momento deberá informar al empleador sobre el lugar desde el cual realizará su labor y deberá garantizar el cumpliendo en todo caso, de los requerimientos mínimos de seguridad y salud en el trabajo, generando el autocuidado como medida preventiva.
4. El contrato de trabajo virtual tiene como principio la flexibilidad en todas las etapas precontractuales y contractuales, de forma que incluso el perfeccionamiento del contrato de trabajo deberá darse de manera virtual, haciendo uso de las tecnologías existentes y nuevas, completando su perfección con la firma electrónica. El trabajador virtual podrá decidir cuánto tiempo y en qué momento presta sus servicios, siempre en consenso con el empleador, sin que ello implique un desconocimiento de sus derechos mínimos y/o garantías irrenunciables.
5. Al contrato de trabajo se le aplicarán las normas sobre garantías sindicales previstas en la legislación laboral vigente; así mismo, se evitará la discriminación en el empleo y se garantizará la igualdad de trato para los trabajadores virtuales.
6. No existe la exclusividad laboral en esta modalidad contractual, toda vez que basados en la concurrencia de voluntades, el trabajo virtual supone la disponibilidad del empleador y a su vez la libertad para ejercer otras labores, siempre y cuando no afecten las condiciones pactadas en el contrato virtual vigente.

**Artículo 5. Política Pública del Trabajo Virtual.** Con el fin de desarrollar los propósitos y objetivo de la presente ley, el Gobierno Nacional, en un plazo no mayor a 6 meses, a través de las autoridades competentes, propondrá y formulará una política pública destinada a fomentar el trabajo virtual.

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

**Artículo 6. Implementación.** El Gobierno Nacional fomentará a través de campañas socialización, por lo menos una vez al año, en las organizaciones tanto públicas como privadas, la implementación del trabajo virtual. Así mismo, adelantará las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de la legislación laboral en el marco del trabajo virtual y compartirá los casos de éxito y ventajas que este trae consigo para la economía y empleabilidad en Colombia.

**Título II – Contratación de Trabajadores Virtuales**

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

**Parágrafo 1**. Los acuerdos en materia laboral virtual requerirán firma virtual de las partes para su perfeccionamiento, con el objetivo de certificar la identidad de las partes y/o eventuales cambios en el documento virtual, dicho acuerdo se tendrá por válido.

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

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

**Parágrafo 4.** En todo caso, los contratos laborales virtuales deberán incluir como parte integral, un acuerdo de confidencialidad entre las partes.

**Artículo 8. Exámenes médicos.** El empleador deberá verificar el estado de salud de sus trabajadores a través de la realización de los exámenes médicos de ingreso, periódicos y/o de egreso a sus trabajadores virtuales a través de proveedores autorizados. Cuando la naturaleza del procedimiento lo permita, dichos exámenes podrán llevarse a cabo virtualmente o a través de las tecnologías existentes y/o nuevas, a través de figuras como la telemedicina o la valoración médica virtual y/o remota.

**Artículo 9. Condiciones de Trabajo.** El contrato de trabajo virtual se celebrará, ejecutará e incluso terminará de manera virtual, mediante el uso de nuevas tecnologías. Por lo anterior, el trabajador virtual podrá prestar sus servicios desde cualquier lugar, siempre en consenso con el empleador, dedicando para ello la cantidad de tiempo que determine siempre y cuando cumpla con los requisitos mínimos previstos por el empleador en relación con la calidad y cantidad del trabajo, así como con la conectividad, equipos y herramientas implementadas para tal fin.

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

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

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

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

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

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

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

1. Las condiciones de servicio, los medios tecnológicos y de ambiente requeridos y la forma de ejecutar el mismo en condiciones de tiempo y si es posible de espacio.
2. Determinar los días y los horarios en que el trabajador virtual realizará sus actividades para efectos de delimitar la responsabilidad en caso de accidente de trabajo y evitar el desconocimiento de la jornada máxima legal.
3. Definir las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y fijar el procedimiento de la entrega por parte del teletrabajador al momento de finalizar la modalidad de trabajo virtual.
4. Las medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir el trabajador virtual.

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

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

**Parágrafo 3.** El empleador deberá dar cumplimiento a las normativas para manejo electrónico de documentos, de conformidad con las tablas de retención documental establecidas por el Archivo General De La Nación.

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

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

**Título III - Ejecución del Contrato de Trabajo Virtual**

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

**Artículo 13. Conexión a plataforma/sistema informático y/o tecnológico del empleador.** El empleador podrá implementar una plataforma, software, programa, aplicación o cualquier herramienta tecnológica para facilitar las comunicaciones con el trabajador virtual y en general para la prestación de los servicios personales, facilitando así que el trabajador virtual se conecte a través de la red para prestar sus servicios. Las plataformas, softwares, programas, aplicaciones o similares podrán ser implementados para cumplir con cualquier obligación derivada de la relación laboral, lo cual incluye sin limitarse a los procesos disciplinarios, entrenamientos y capacitaciones, realización de reuniones de comités, formalización de beneficios e incluso la terminación del contrato de trabajo virtual.

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

**Artículo 14. Periodos de pago del salario.** El pago del salario para trabajadores virtuales podrá hacerse de manera diaria, semanal, quincenal, mensual o como lo acuerden las partes; en el caso de la periodicidad mensual, el salario podrá pagarse en periodo mensual siguiente a aquel en el que fue causado. Lo anterior, no obsta para que cumplida y oportunamente se haga el pago de aportes a seguridad social y parafiscales dentro de los plazos previstos en la ley vigente.

**Artículo 15. Suspensión del contrato.** Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo, el trabajador virtual podrá libremente elegir periodos de suspensión del contrato, siempre en consenso con el empleador y de acuerdo con la disponibilidad y necesidad de la operación. Durante la suspensión del contrato el trabajador se abstendrá de prestar el servicio y el empleador estará exonerado de pagar el salario correspondiente al periodo de suspensión. El contrato de trabajo virtual permanecerá vigente durante el periodo de tiempo de la suspensión.

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

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

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

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

1. Verificación de los estándares y requisitos que deben cumplir las herramientas y los equipos de trabajo para la realización de la labor previstos anteriormente por el empleador.
2. Cuando para la ejecución de las labores del trabajador virtual, se deban instalar o actualizar manualmente en los equipos de trabajo algún tipo de software, programa, aplicación o plataforma.
3. Cuando el trabajador presente reiteradamente el incumplimiento de sus labores.

**Parágrafo:** En caso de que el empleador requiera que el trabajador virtual se presente en sus instalaciones, siempre que el trabajador virtual cumpla con los requisitos legales para ello, el empleador deberá reconocer de manera proporcional el auxilio legal de transporte previsto en la legislación laboral vigente.

**Artículo 17. Dotación de calzado y vestido.** El trabajador virtual no tendrá derecho a recibir la prestación social denominada calzado y vestido en los términos previstos en el Código Sustantivo del Trabajo. Lo anterior considerando que la prestación del servicio no supone la necesidad de utilizar un vestido o calzado de labor.

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

Se entenderá como privacidad del trabajador virtual, para efectos de la presente ley, cualquier asunto diferente a aquellos directa o indirectamente relacionados con las labores, funciones, deberes y/u obligaciones que tenga el trabajador virtual en virtud de su contrato de trabajo.

**Parágrafo 1°.** Toda entidad que utilice la modalidad de contratación laboral virtual, deberá poseer un software de administración de contenidos, que permita generar trazabilidad, formularios electrónicos, validación automática de listas restrictivas, creación de documentos PDF, flujos de trabajo parametrizables con modelador BPM (Business Process Management), a su vez deberá poseer funcionalidades de ejecución de usuario, ejecución de temporizadores, ejecución de sistema y herramientas de actividades que se puedan configurar en las ejecuciones**.**

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

**Título IV – Afiliación a Seguridad Social**

**Artículo 19. Formulario electrónico único de afiliación al Sistema General de Seguridad Social y entidades parafiscales.** Sin perjuicio de los mecanismos de afiliación previstos para el Sistema de Riesgos Laborales y/o el Sistema de Afiliación Transaccional previsto para el Sistema de Salud, el Gobierno Nacional deberá diseñar e implementar un formulario único de afiliación al Sistema General de Seguridad Social y a las entidades parafiscales que permita a los trabajadores virtuales inscribirse al Sistema General de Seguridad Social sin que se requiera la firma manuscrita de las partes y podrá radicarse virtualmente.

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

**Artículo 21. Asesoría y acompañamiento de las obligatorio administradoras de riesgos laborales.** Las administradoras de riesgos laborales se encuentran obligadas a brindar la asesoría y acompañamiento en materia de seguridad y salud en el trabajo, para ello, las administradoras de riesgos laborales como los empleadores podrán valerse de medios tecnológicos para atender todas sus obligaciones.

**Título V – Disposiciones Finales**

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

**Artículo 23. Aplicación de normas respecto salas de lactancia.** Las normas relacionadas con las Salas Amigas de la Familia Lactante del entorno laboral, no serán aplicables a los empleadores que implementen el contrato de trabajo virtual para vincular trabajadoras virtuales.

**Artículo 24. Vigencia.** La presente Ley rige a partir de su sanción, promulgación y publicación en el Diario Oficial.

**JAIRO HUMBERTO CRISTO CORREA FABIÁN DÍAZ PLATA**

Coordinador Ponente Ponente

**JUAN CARLOS REINALES AGUDELO**

Ponente