



GACETA DEL CONGRESO

SENADO Y CÁMARA

(Artículo 36, Ley 5ª de 1992)

IMPRESA NACIONAL DE COLOMBIA

www.imprenta.gov.co

ISSN 0123 - 9066

AÑO XXIX - Nº 550

Bogotá, D. C., viernes, 24 de julio de 2020

EDICIÓN DE 26 PÁGINAS

DIRECTORES:

GREGORIO ELJACH PACHECO
SECRETARIO GENERAL DEL SENADO
www.secretariasenado.gov.co

JORGE HUMBERTO MANTILLA SERRANO
SECRETARIO GENERAL DE LA CÁMARA
www.camara.gov.co

RAMA LEGISLATIVA DEL PODER PÚBLICO

CÁMARA DE REPRESENTANTES

PONENCIAS

INFORME DE PONENCIA PARA SEGUNDO DEBATE AL PROYECTO DE LEY NÚMERO 192 DE 2019 CÁMARA

por medio de la cual se crea el régimen del trabajo virtual y se establecen normas para promoverlo, regularlo y se dictan otras disposiciones.

Bogotá, D. C., junio de 2020

Honorable Representante

NORMA HURTADO SÁNCHEZ

Presidente Comisión Séptima Constitucional

Cámara de Representantes

E.S.D.

Asunto: Informe de ponencia para segundo debate al **Proyecto de ley número 192 de 2019 Cámara**, por medio de la cual se crea el régimen del trabajo virtual y se establecen normas para promoverlo, regularlo y se dictan otras disposiciones.

Respetada señora Presidenta:

De conformidad con lo dispuesto por la Ley 5ª de 1992 y dando cumplimiento a la designación realizada por la Mesa Directiva de la Comisión Séptima de la Cámara de Representantes, como ponentes de esta iniciativa legislativa, nos permitimos rendir informe de ponencia para segundo debate al **Proyecto de ley número 192 de 2019 Cámara**, por medio de la cual se crea el régimen del trabajo virtual y se establecen normas para promoverlo, regularlo y se dictan otras disposiciones. La presente ponencia se desarrollará de la siguiente manera:

- I. Objeto del proyecto
- II. Contenido de la iniciativa
- III. Consideraciones del proyecto
 - a) Justificación
 - b) Marco normativo

IV. Texto aprobado en primer debate en Comisión Séptima de Cámara

V. Pliego de modificaciones

VI. Proposición

I. OBJETO DEL PROYECTO

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.

II. CONTENIDO DE LA INICIATIVA LEGISLATIVA

La presente iniciativa legislativa busca la creación de una nueva modalidad de contrato laboral, cuyo desarrollo se realice exclusivamente por medios electrónicos, plataformas o software, a distancia y sin la necesidad de la interacción física entre empleador y empleado.

Es así, que a través del articulado, se establecen las definiciones necesarias para el desarrollo de esta modalidad contractual, entre ellas las definiciones de trabajo y trabajador virtual, contrato de trabajo virtual; así como también se delimitan una serie de principios encaminados hacia la perfección del contrato.

Por último, se establecen los requisitos y procedimientos por los cuales se deben conformar los contratos de trabajo virtual, las formas de pago y el cumplimiento de obligaciones.

III. CONSIDERACIONES

a) Justificación

La legislación sobre el trabajo ha avanzado y evolucionado conforme lo ha hecho la sociedad misma. Ante la aparición de nuevas herramientas, el surgimiento de revoluciones tecnológicas y el nacimiento de necesidades diferentes para el hombre;

la normatividad aplicable al trabajo ha cambiado para ajustarse a las nuevas condiciones de su entorno.

La legislación laboral ha sufrido múltiples transformaciones que le han permitido adaptarse a las nuevas realidades sociales que pretende regular. Hemos visto la creación de un contrato de trabajo cuando antes no existía, o intentos de flexibilización de las normas para lograr un impulso en la generación de empleo o proteger la economía en un determinado momento. En esa evolución del derecho laboral y de las condiciones sociales, en concordancia con las tendencias internacionales y en vista de las necesidades crecientes de flexibilizar el lugar donde se prestan los servicios y desprenderlo de las instalaciones físicas del empleador, se expidió la Ley del Teletrabajo (Ley 1221 de 2008) en Colombia. Bajo el marco de esta ley, se considera teletrabajo como: “Una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo”.

El Ministerio de Tecnologías de la Información y las Telecomunicaciones ha mencionado que dentro de las características del teletrabajo se encuentran:

- a) Horarios flexibles de acuerdo a las necesidades del cargo y los resultados esperados;
- b) Trabajo desde cualquier lugar;
- c) Uso de dispositivos propios;
- d) Evaluación por resultados; y
- e) Reuniones virtuales mediante el uso de nuevas tecnologías.

Con el fin de desarrollar estos propósitos, la ley que reguló el teletrabajo en Colombia creó tres tipos de teletrabajadores:

- a) Autónomos: son aquellos que utilizan su propio domicilio o un lugar escogido para desarrollar su actividad profesional, puede ser una pequeña oficina, un local comercial. En este tipo se encuentran las personas que trabajan siempre fuera de la empresa y solo acuden a la oficina en algunas ocasiones.
- b) Móviles: son aquellos teletrabajadores que no tienen un lugar de trabajo establecido y cuyas herramientas primordiales para desarrollar sus actividades profesionales son las Tecnologías de la Información y la comunicación, en dispositivos móviles.
- c) Suplementarios: son aquellos teletrabajadores que laboran dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en una oficina.

Se ha mencionado sobre el teletrabajo que “las empresas que lo han implementado han encontrado en el teletrabajo beneficios tales como: reducción de costos optimización de recursos, incremento de productividad, reducción de la huella de carbono (menos movilización, menos contaminación), mejor

calidad de vida de los teletrabajadores e inclusión laboral de trabajadores con protección especial.”¹

Las cifras revelan que la implementación de modelos en los cuales los trabajadores prestan servicios de forma remota y virtual ha mostrado gran aceptación, de 2012 a 2018, la cifra de teletrabajadores incrementó de 31.553 a 122.278. El número de empresas que han implementado dicha modalidad pasó de 4.292 a 12.912.²

Dicho estudio revela que las empresas que han implementado esta modalidad perciben los siguientes beneficios: (i) disminución de costos operacionales; (ii) trabajadores más motivados; (iii) aumento de la productividad; (iv) mejora del ambiente laboral; y, (v) aumento en la eficiencia de los procesos.

Sin perjuicio de lo anterior, las alternativas propuestas por la regulación del teletrabajo resultan limitadas para ejecutar un trabajo ciento por ciento virtual, pues todas ellas requieren en algún momento que exista contacto físico y personal del trabajador y el empleador. De hecho, si bien la modalidad móvil ha sido un método eficaz para hacer crecer el teletrabajo en Colombia, no permite que el trabajador sea completamente virtual durante todo el proceso de la contratación, capacitación y empleo. Adicionalmente, en los diez años que han transcurrido desde su expedición, ocurrieron cambios que hacen necesario modificar dicho régimen, pues no fue debidamente compaginado con las formalidades requeridas tradicionalmente por las normas previstas en el Código Sustantivo del Trabajo. El hecho de que la normatividad propia del teletrabajo sea anterior a regulaciones expedidas recientemente con relación a las Salas de las Amigas de la Familia Lactante o el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, ha llevado a que actualmente exista una ambigüedad respecto de la aplicación de normas propias de trabajadores presenciales, sobre las cuales no hay distinción sobre si deben o no aplicarse para los teletrabajadores, bien sean móviles, suplementarios y/o autónomos.

Si bien las alternativas que prevé el teletrabajo no son suficientes para impulsar esta modalidad, no podemos olvidar que el trabajo virtual brinda múltiples beneficios para las organizaciones y para los trabajadores. La publicación Forbes, basada en múltiples estudios sobre el particular, mencionó dentro de sus principales beneficios que se incrementaba la productividad, había un impacto favorable sobre el medio ambiente y la salud de los trabajadores, ayuda a mantener a generaciones pasadas en la fuerza de trabajo, disminuye costos y reduce la rotación de personal³.

¹ Garzón, Giovanna Diana. Teletrabajo: Estrategia de Fomento de Calidad de Vida e Inclusión Laboral. Revista Actualidad Laboral. No. 172. Jul.-ago. 2012. Págs. 24 – 25.

² Gobierno de Colombia. Centro Nacional de Consultoría, Corporación Colombia Digital y MinTic. *Cuarto Estudio de Penetración de Teletrabajo en Empresas Colombianas. 2018.*

³ Loubier, Andrea. “Benefits of Telecommuting for the Future of the Work”. Forbes. July 20, 2017 Disponible en: <https://www.forbes.com/sites/andrealoubier/2017/07/20/>

Adicionalmente, un estudio realizado por la compañía STAFF (2014) revela que implementar la opción de trabajo virtual en los Estados Unidos de América implicaría para la economía de dicho país por cada año, un ahorro de US 650⁴. Es por ello que este proyecto propone aprovechar las bases que ya existen sobre trabajo virtual y a través de nuevas tecnologías e incluso de las ya existentes, adecuarlo más a la realidad actual del país. Lo anterior no significa generar una regulación con menores garantías o protecciones, o precarizar el trabajo con el discurso de flexibilizar la prestación del servicio. Todo lo contrario, este proyecto de ley busca promover una forma de contratación laboral totalmente formal, respetando todas y cada una de las garantías previstas en la legislación laboral; pero permitiendo que la relación de trabajo se desarrolle en su totalidad sin que el empleador o el trabajador deban interactuar personal o físicamente. Es decir, que a través de las nuevas tecnologías y/o del uso de las ya existentes, la relación jurídica pueda desarrollarse de manera virtual, incluso desde las etapas precontractuales.

Al igual que en su momento la exposición de motivos del Proyecto de ley número 170 de 2006 del Senado, que posteriormente terminó siendo la Ley de Teletrabajo, argumentó que la regulación existente en el Código Sustantivo de Trabajo respecto del trabajo a domicilio no era suficiente para aplicarlo al teletrabajo⁵. Actualmente, las normas previstas en la Ley 1221 de 2008 y sus decretos reglamentarios no son suficientes y no abarcan el trabajo virtual como se propone en este proyecto.

Así las cosas, se propone crear una modalidad de trabajo virtual, en la cual una persona natural presta sus servicios a un empleador, mediante un contrato de trabajo, pero a diferencia de la relación laboral tradicional o del teletrabajo, el trabajador no debe asistir a las instalaciones del empleador ni siquiera en la etapa precontractual. Todos los trabajos encomendados podrán ser realizados de manera remota y virtual a través del uso de nuevas tecnologías y/o de las ya existentes. Para ello se buscará regular con este proyecto aspectos que permitan involucrarse en un contrato de trabajo de manera virtual solo mediante el uso de nuevas tecnologías.

Es importante mencionar que fomentar nuevas alternativas de desarrollo del contrato de trabajo como la que plantea esta propuesta, genera ahorros importantes tanto para el empleador como para el empleado. Por un lado, los empleadores disminuyen costos como mobiliario o valor del metro cuadrado, mientras que los trabajadores ahorran en gastos y tiempo de transporte. Vale la pena advertir que estos aspectos no solo influyen positiva y significativamente la calidad de vida de

los trabajadores virtuales y sus familias, sino que también tienen un impacto ambiental importante.

Sin perjuicio de lo anterior, no solo se trata de crear empleos sino también de buscar eficiencia de la mano con el bienestar de los trabajadores. Se ha mencionado que un 92% de los empleados móviles manifiestan ser capaces de ejecutar tareas con mayor rapidez y 70% se sienten más motivados cuando trabajan desde afuera de un lugar de trabajo física permanente⁶. Adicionalmente, un estudio de Oxford Economic Research, los ejecutivos que implementaron estrategias de trabajo virtual obtuvieron mejores resultados en mayor crecimiento de los ingresos y más ganancias, menos gastos, mayor retención de empleados y mayor satisfacción del cliente⁷.

De hecho, durante el Foro de Diálogo Mundial organizado por la OIT en octubre de 2016, los participantes concluyeron que: “Los beneficios para los trabajadores van desde desplazamientos más breves, menores gastos personales relacionados con el trabajo y un mejor equilibrio entre la vida personal y laboral, que incluyen una mayor capacidad de conciliar las responsabilidades profesionales y de cuidado, además de un mayor número de oportunidades de trabajo”⁸.

Por esta razón, realizó un estudio⁹ el cual concluyó que el trabajo remoto tiene los siguientes aspectos positivos: (i) reducción del tiempo dedicado a la movilización; (ii) mayor autonomía y flexibilidad en el trabajo, lo cual lleva a mejor distribución del tiempo; (iii) mayor balance entre la vida personal y el trabajo para el trabajador, aumentando la motivación de los trabajadores y (iv) reducción de costos relacionados con destinación de espacio físico de oficina.

Pero los beneficios de crear un trabajo virtual no son exclusivos de las partes involucradas, se han reportado impactos positivos en cuanto a movilidad y medio ambiente en las ciudades donde se ha implementado un modelo de trabajo que no depende de la asistencia física de los trabajadores a las instalaciones del empleador. Este tipo de sistemas desincentivan el uso de carros particulares o sistemas masivos de transporte público, generando beneficios para la movilidad.

Ahora bien, la compañía Cisco recopiló una serie de datos respecto del trabajo flexible y/o remoto en países como México, de los cuales se pueden resaltar los siguientes:

- a) 73% de las personas desean un trabajo flexible;

benefits-of-telecommuting-for-the-future-of-work/#31aefefe16c6

⁴ Smith, Sandy. “The benefits to business of Telecommuting”. EHS Today. March 06, 2014. Disponible en: https://www.ehstoday.com/health/benefits-business-telecommuting-infographic?UTM_TEST=REDIRECT&UTM_REFERRER=HTTPS%3A%2F%2FWWW.GOOGLE.CO.ID%2F

⁵ Rama Legislativa del Poder Público. Gaceta del Congreso. Año XVI – No. 266. 13 de junio de 2007. Bogotá, D. C.

⁶ Revista *Semana*. “¿Ya es hora de trabajar por fuera de la oficina?” Tecnología. 05/28/2017 Disponible en: <https://www.semana.com/Item/ArticleAsync/526807>

⁷ *Ibidem*.

⁸ OIT. Teletrabajo. 10 de noviembre de 2016. Disponible en: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_534817/lang-es/index.htm

⁹ Eurofound and the International Labour Office (2017), *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva.

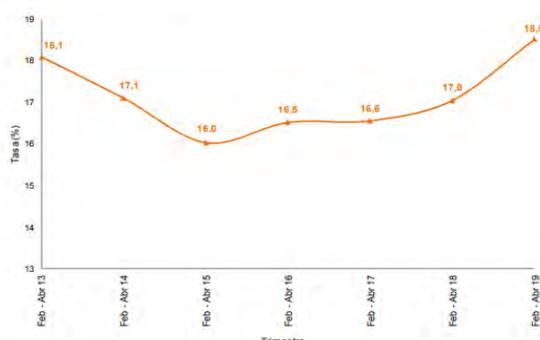
- b) 87% de las personas dicen que el equilibrio entre trabajo y vida personal afecta su salud positivamente;
- c) 83% de los trabajadores dijo que adoptar un trabajo flexible mejora la productividad;
- d) 68% de los profesionales de recursos humanos cree que adoptar un modelo móvil y flexible ofrece ventajas competitivas;
- e) 31% de los trabajadores pierden más de media hora en el camino hacia su empleo;
- f) 92% de los “millennials” pone la flexibilidad como prioridad cuando busca trabajo;
- g) 70% de las organizaciones prevé que ofrecerán trabajo flexible para el 2020;
- h) 87% de las empresas apoya el esquema de trabajo remoto; y,
- i) 80% de los trabajadores dice que la opción de un empleo flexible haría más atractivo un trabajo.

De otro lado, es importante mencionar que, si bien no es exclusivo para ellos, estas modalidades de trabajo resultan más funcionales para personas jóvenes que manejan las nuevas tecnologías con mayor facilidad. Lo anterior no implica que otros sectores demográficos no sean totalmente compatibles con el trabajo virtual, pero sí nos permite solucionar el desempleo que actualmente padece esta población. Para el trimestre móvil de febrero – abril de 2019, la tasa de desempleo de población joven se situó en un 18,5%, por lo que se debe realizar un esfuerzo legislativo para brindarles posibilidades a los trabajadores jóvenes, quienes usualmente pueden trabajar bajo un esquema virtual mientras cursan sus estudios.¹⁰ (Ver Tabla 1)

Mercado laboral de la Juventud

Trimestre móvil febrero - abril 2019

Gráfico 1. Tasa de desempleo de la población joven (14 a 28 años)
Total nacional
Trimestre móvil febrero - abril (2013 - 2019)



Fuente: DANE, Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH).

De igual forma, advertimos que el Censo Nacional de Población y Vivienda realizado en el 2018 por el Departamento Administrativo de Estadística Nacional (Dane), refleja en sus resultados que aproximadamente el 68,2% de la población del país se encuentra en el rango de 15 - 65 años. Conforme lo anterior, esta iniciativa cobra especial

importancia teniendo en cuenta la magnitud de dicho rango de población, pues es para ellos que se dirige esta propuesta, la cual busca facilitar el acceso a un trabajo digno y aumenta las probabilidades de acceso al mercado laboral formal, como empleados dependientes, es decir, subordinados.

Como se ha tratado de exponer, esta propuesta pretende crear una nueva forma de contratación laboral que permita negociar, iniciar, ejecutar y terminar el contrato de trabajo de manera totalmente virtual sin que se requiera interacción física y personal de las partes. Por el contrario, con el uso de nuevas tecnologías se puede prestar el servicio, así como ejercer la subordinación, de forma tal que no se pierda la naturaleza de una relación laboral, pero se permita una mayor flexibilidad en cuanto al lugar donde será prestado el servicio.

Así mismo, en consideración de que actualmente las personas en el mercado laboral buscan un poco más de flexibilidad en cuanto a la cantidad de tiempo que deben dedicar a sus actividades productivas, y que los empleadores en Colombia también precisan de alternativas para optimizar sus recursos, especialmente el capital humano, este proyecto de ley propone permitir a los empleadores y a los trabajadores virtuales acordar la intensidad horaria con la que estos últimos deben prestar el servicio de forma que se logre una operación más eficiente.

En ese sentido, el trabajador virtual podrá dedicar porciones del día, de manera continua o no, al desempeño de la actividad contratada. En consenso con el empleador, el trabajador virtual podrá dedicar tiempo a otras actividades personales o productivas pues en la modalidad de trabajo virtual, no necesariamente destina la totalidad de su tiempo a la ejecución de su contrato de trabajo. Al tener la posibilidad de prestar sus servicios según fue descrito, no se genera exclusividad al trabajador virtual para desarrollar otras actividades.

Finalmente, vale la pena resaltar que esta modalidad de contratación virtual no está llamada a regular las formas de vinculación que han surgido con las nuevas aplicaciones y/o plataformas digitales y la denominada economía colaborativa. Dicho fenómeno excede el objeto y la finalidad de esta iniciativa, la cual busca generar alternativas de celebración, ejecución y terminación del contrato de trabajo, respetando de manera integral las normas de derecho laboral y de seguridad social. En este sentido, es necesario dejar claridad respecto a que este proyecto no pretende, bajo ninguna circunstancia, precarizar las condiciones del trabajo ni desconocer los mínimos derechos y garantías con los que cuentan los trabajadores, bien sea presenciales, teletrabajadores o trabajadores virtuales, estos últimos cuyas relaciones busca regular el presente proyecto de ley.

b) Marco normativo

Atendiendo la necesidad de proteger a los trabajadores que, en su gran mayoría, se encuentran en la informalidad, frente a la regulación laboral colombiana, este proyecto busca proteger a dicho sector de los abusos que se cometen precisamente por falta de regulación frente a sus condiciones

¹⁰ Departamento Administrativo Nacional de Estadística. Gran Encuesta Integrada de Hogares. Febrero – Abril de 2019.

de trabajo. Es presentado de acuerdo con las disposiciones constitucionales con relación a la facultad de iniciar el trámite legislativo, así como con las leyes afines que prevén las formalidades respecto de la expedición de normas de jerarquía legal y de la iniciativa legislativa en general. En ese sentido, esta propuesta se ajusta a lo previsto en los siguientes artículos de orden constitucional:

- I. El artículo 114 de la Constitución Política de Colombia manifiesta que corresponde al Congreso de la República *“reformar la Constitución, hacer las leyes y ejercer control político sobre el gobierno y la administración”*.
- II. El artículo 150 dentro de dicha facultad y deber que tiene el Congreso para hacer las leyes, puede ejercer las siguientes funciones:
 1. *Interpretar, reformar y derogar leyes.*
 2. *Expedir códigos en todos los ramos de la legislación y reformar sus disposiciones”*
 - (...)
 3. *Expedir las normas a las cuales debe sujetarse el Gobierno para el ejercicio de las funciones de inspección y vigilancia que le señala la Constitución.”*
- III. El artículo 154 prevé que *“las leyes pueden tener origen en cualquiera de las Cámaras a propuesta de sus respectivos miembros, del Gobierno nacional, de las entidades señaladas en el artículo 156, o por iniciativa popular en los casos previstos en la Constitución”*.

El artículo 53 de la Constitución Política de Colombia dispone que dentro de los principios mínimos fundamentales del trabajo se encuentran: *“Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.”*

Conforme lo anterior, el presente proyecto de ley pretende desarrollar dichos principios mínimos del trabajo, a través de una serie de disposiciones que tienen como finalidad crear una nueva modalidad de contratación laboral, así como una mejor ejecución y desarrollo de la relación de trabajo, adecuada al uso de las tecnologías de la información y la comunicación y el trabajo virtual. De esta forma se busca incentivar la formalización del trabajo, especialmente en un sector como puede ser el de personas jóvenes, madres cabeza de hogar, estudiantes y/o adultos mayores que por diferentes circunstancias solo pueden trabajar de manera virtual desde su casa y/o desde un lugar que le permita

compaginar su vida personal, familiar y laboral. La interacción entre empleadores y la fuerza laboral requiere nuevos mecanismos y/o herramientas que permitan una mayor y mejor interacción, la cual hasta el momento se ha visto obstaculizada en cierta medida por requerimientos ajenos a esta época en que las recientes y nuevas tecnologías juegan un papel fundamental en la sociedad.

Así las cosas, el presente proyecto de ley busca, entre otras, suprimir formalidades que dificultan la generación de trabajo formal y reemplazarlos por alternativas que, sin vulnerar derechos de los trabajadores, generen una mayor agilidad al momento de crear puestos de trabajo. En ese orden de ideas, no solo es una obligación y deber de los legisladores promover normas que comulguen con los principios mínimos del trabajo, sino que también es necesario emprender una búsqueda de nuevas formas de generar trabajo formal, que, sin desconocer los derechos propios de los trabajadores, sean idóneas para el auge tecnológico que vivimos actualmente y que está por venir en los próximos años.

Resaltamos que esta propuesta se refiere a una modalidad de contratación formal, con cumplimiento total de las obligaciones laborales, de seguridad social y parafiscales. Si bien hace un tiempo no era importante pensar en que los trabajadores equilibraran su vida personal con su vida laboral, el surgimiento de nuevas tendencias y tecnologías ha hecho que esto tome gran importancia en la actualidad.

El Decreto 2364 de 2012 reglamentó el artículo 7° de la Ley 527 de 1999, el cual relaciona la firma electrónica, definiendo a esta última en el numeral 3 del artículo primero, como:

“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.”

A su turno, en relación con el cumplimiento del requisito de la firma, establece el artículo 3° de la misma disposición que *“Cuando se exija la firma de una persona, ese requisito quedará cumplido en relación con un mensaje de datos si se utiliza una firma electrónica que, a la luz de todas las circunstancias del caso, incluido cualquier acuerdo aplicable, sea tan confiable como apropiada para los fines con los cuales se generó o comunicó ese mensaje.”* De igual manera, en relación con los efectos jurídicos de la firma electrónica, es preciso mencionar que tendrá la misma validez y efectos jurídicos que la firma, siempre y cuando acredite el cumplimiento de los requisitos anteriormente referidos, tal como lo prevé el artículo 5° del decreto reglamentario.

Es importante resaltar que la firma electrónica al ser el conjunto de 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) *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*”¹¹.

IV. TEXTO APROBADO EN COMISIÓN SÉPTIMA DE CÁMARA PROYECTO DE LEY NÚMERO 192 DE 2019 CÁMARA

por medio del cual se crea el régimen del trabajo virtual y se establecen normas para promoverlo, regularlo y se dictan otras disposiciones.

El Congreso de la República 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:

a) **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.

b) **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.

c) **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.

d) **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.

e) **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) *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 del documento*.

f) **ECM (Enterprise Content Management):** Son todas aquellas estrategias, métodos y herramientas para la gestión de contenidos empresariales por las cuales se permite a

¹¹ <https://www.dian.gov.co/impuestos/Paginas/FirmaElectronica.aspx>

las organizaciones la posibilidad de crear, almacenar, distribuir, archivar y gestionar todo su contenido de forma óptima.

- g) **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:

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

empleador y a su vez la libertad para ejercer otras labores, siempre y cuando no afecten las condiciones pactadas en el contrato virtual vigente.

Artículo 5°. *Política pública del trabajo virtual.* Con el fin de desarrollar los propósitos y objetivos de la presente ley, el Gobierno nacional, en un plazo no mayor a 6 meses, a través de las autoridades competentes, 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 deberán 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 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 de 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 periodos 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 de su sanción, promulgación y publicación en el *Diario Oficial*.

V. PLIEGO DE MODIFICACIONES

TEXTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO
<p>TEXTO PROPUESTO POR LA SUBCOMISIÓN PROYECTO DE LEY NÚMERO 192 DE 2019 CÁMARA <i>“Por medio del cual se crea el régimen del trabajo virtual y se establecen normas para promoverlo, regularlo y se dictan otras disposiciones”</i> El Congreso de la República de Colombia, DECRETA:</p>	<p>Sin modificaciones.</p>
<p>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.</p>	<p>Sin modificaciones.</p>
<p>Artículo 2°. Ámbito de aplicación. Esta ley y sus normas de desarrollo serán de aplicación tanto en el sector público como en el privado.</p> <p>Parágrafo. La vinculación a través del trabajo virtual es voluntaria, tanto para el empleador como para el empleado.</p>	<p>Artículo 2°. Ámbito de aplicación. <u>Las normas contenidas en esta ley serán aplicables a las entidades públicas y privadas nacionales del orden nacional; y a su vez a las empresas extranjeras que contraten trabajadores que se encuentren dentro del territorio nacional colombiano, bajo esta modalidad.</u></p> <p>Parágrafo. La vinculación a través del trabajo virtual es voluntaria, tanto para el empleador como para el trabajador.</p>
<p>Artículo 3°. Definiciones. Para efectos de la presente ley, se entenderán las siguientes definiciones: a) 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.</p>	<p>Artículo 3°. Definiciones. Para efectos de la presente ley, se entenderán las siguientes definiciones: a) 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.</p>

TEXTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO
<p>b) 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.</p>	<p>b) 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.</p>
<p>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.</p>	<p>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.</p>
<p>c) 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.</p>	<p>c) 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.</p>
<p>d) 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.</p>	<p>d) 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.</p>
<p>e) 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) 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 del documento.</p>	<p>e) 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) 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 del documento. <u>Lo anterior, sin perjuicio de lo establecido en la Ley 527 de 1999.</u></p>
<p>f) 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.</p>	<p>f) 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.</p>
<p>g) 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).</p>	<p>g) 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).</p>
<p>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:</p>	<p>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:</p>
<p>a) El contrato de trabajo virtual requerirá para todos los efectos, la concurrencia de los elementos esenciales mencionados en el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo.</p>	<p>a) El contrato de trabajo virtual requerirá para todos los efectos, la concurrencia de los elementos esenciales mencionados en el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo.</p>

TEXTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO
<p>b) Estará basado en el respeto y garantía de los derechos mínimos en materia laboral, así como la subordinación por parte del empleador. Los trabajadores vinculados mediante el contrato de trabajo virtual tendrán los mismos derechos económicos de que gozan todos los trabajadores, incluidas las garantías sindicales.</p> <p>c) Esta modalidad contractual no requiere un lugar físico determinado para la prestación de los servicios. El trabajador tendrá total libertad para prestar sus servicios desde el lugar que considere adecuado, no obstante en todo momento deberá informar al empleador sobre el lugar desde el cual realizará su labor y deberá garantizar el cumplimiento en todo caso, de los requerimientos mínimos de seguridad y salud en el trabajo, generando el autocuidado como medida preventiva.</p> <p>d) El contrato de trabajo virtual tiene como principio la flexibilidad en todas las etapas precontractuales y contractuales, de forma que incluso el perfeccionamiento del contrato de trabajo deberá darse de manera virtual, haciendo uso de las tecnologías existentes y nuevas, completando su perfección con la firma electrónica. El trabajador virtual podrá decidir cuánto tiempo y en qué momento presta sus servicios, siempre en consenso con el empleador, sin que ello implique un desconocimiento de sus derechos mínimos y/o garantías irrenunciables.</p> <p>e) Al contrato de trabajo se le aplicarán las normas sobre garantías sindicales previstas en la legislación laboral vigente; así mismo, se evitará la discriminación en el empleo y se garantizará la igualdad de trato para los trabajadores virtuales.</p> <p>f) No existe la exclusividad laboral en esta modalidad contractual, toda vez que basados en la concurrencia de voluntades, el trabajo virtual supone la disponibilidad del empleador y a su vez la libertad para ejercer otras labores, siempre y cuando no afecten las condiciones pactadas en el contrato virtual vigente.</p>	<p>b) Estará basado en el respeto y garantía de los derechos mínimos en materia laboral, así como la subordinación por parte del empleador. Los trabajadores vinculados mediante el contrato de trabajo virtual tendrán los mismos derechos económicos de que gozan todos los trabajadores, incluidas las garantías sindicales.</p> <p>c) Esta modalidad contractual no requiere un lugar físico determinado para la prestación de los servicios. El trabajador tendrá total libertad para prestar sus servicios desde el lugar que considere adecuado, no obstante, en todo momento deberá informar al empleador sobre el lugar desde el cual realizará su labor y deberá garantizar el cumplimiento en todo caso, de los requerimientos mínimos de seguridad y salud en el trabajo, <u>atendiendo las recomendaciones de las Administradoras de Riesgos Laborales,</u> generando el autocuidado como medida preventiva.</p> <p>d) El contrato de trabajo virtual tiene como principio la flexibilidad en todas las etapas precontractuales y contractuales, de forma que incluso el perfeccionamiento del contrato de trabajo deberá darse de manera virtual, haciendo uso de las tecnologías existentes y nuevas, completando su perfección con la firma electrónica. El trabajador virtual podrá decidir cuánto tiempo y en qué momento presta sus servicios, siempre en consenso con el empleador, sin que ello implique un desconocimiento de sus derechos mínimos y/o garantías irrenunciables.</p> <p>e) Al contrato de trabajo se le aplicarán las normas sobre garantías sindicales previstas en la legislación laboral vigente; así mismo, se evitará la discriminación en el empleo y se garantizará la igualdad de trato para los trabajadores virtuales.</p> <p>f) No existe la exclusividad laboral en esta modalidad contractual, toda vez que basados en la concurrencia de voluntades, el trabajo virtual supone la disponibilidad del empleador y a su vez la libertad para ejercer otras labores, siempre y cuando no afecten las condiciones pactadas en el contrato virtual vigente.</p>
<p>Artículo 5°. <i>Política pública del trabajo virtual.</i> Con el fin de desarrollar los propósitos y objetivos de la presente ley, el Gobierno nacional, en un plazo no mayor a 6 meses, a través de las autoridades competentes, propondrá y formulará una política pública destinada a fomentar el trabajo virtual.</p> <p>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.</p>	<p>Sin modificaciones.</p>
<p>Artículo 6°. <i>Implementación.</i> 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.</p>	<p>Artículo 6°. <i>Implementación.</i> El Gobierno nacional fomentará a través de campañas de 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.</p>
<p style="text-align: center;">TÍTULO II</p> <p style="text-align: center;">CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES VIRTUALES</p> <p>Artículo 7°. <i>Perfeccionamiento y firma del contrato virtual.</i> 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.</p> <p>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.</p>	<p style="text-align: center;">TÍTULO II</p> <p style="text-align: center;">CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES VIRTUALES</p> <p>Artículo 7°. <i>Perfeccionamiento y firma del contrato virtual.</i> 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.</p> <p>Parágrafo 1°. Los acuerdos en materia laboral virtual requerirán firma electrónica de las partes para su perfeccionamiento, con el objetivo de certificar la identidad de las partes y/o eventuales cambios en el documento virtual, dicho acuerdo se tendrá por válido.</p>

TEXTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO
<p>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.</p> <p>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.</p> <p>Parágrafo 4°. En todo caso, los contratos laborales virtuales deberán incluir como parte integral, un acuerdo de confidencialidad entre las partes.</p>	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>Parágrafo 4°. En todo caso, los contratos laborales virtuales, <u>de común acuerdo entre el empleador y el trabajador, podrán</u> incluir como parte integral, un acuerdo de confidencialidad entre las partes.</p>
<p>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.</p>	Sin modificaciones.
<p>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.</p> <p>Parágrafo. El trabajador virtual no podrá generar copias parciales, ni totales de los trabajos entregados.</p>	Sin modificaciones.
<p>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.</p> <p>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 deberán 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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	

TEXTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO
<p>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.</p> <p>En consonancia con el artículo 39 del Código Sustantivo del Trabajo, en el contrato de trabajo virtual deberá constar lo siguiente:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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. <p>Parágrafo 1°. Teniendo en cuenta la importancia que tiene para esta modalidad de trabajo el uso de tecnologías adecuadas, el empleador podrá verificar los equipos que va a usar el trabajador virtual de forma que se pueda evidenciar que cumplen con los estándares mínimos requeridos para realizar las labores.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p>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.</p> <p>En consonancia con el artículo 39 del Código Sustantivo del Trabajo, en el contrato de trabajo virtual deberá constar lo siguiente:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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. <p>Parágrafo 1°. Teniendo en cuenta la importancia que tiene para esta modalidad de trabajo el uso de tecnologías adecuadas, el empleador podrá verificar los equipos que va a usar el trabajador virtual de forma que se pueda evidenciar que cumplen con los estándares mínimos requeridos para realizar las labores.</p> <p>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.</p> <p>Parágrafo 3°. <u>Cuando el contrato virtual fuere desarrollado en el sector público,</u> 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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>
<p style="text-align: center;">TÍTULO III</p> <p>EJECUCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO VIRTUAL</p> <p>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.</p>	<p>Sin modificaciones.</p>
<p>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</p>	

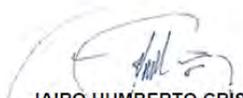
TEXTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO
<p>y capacitaciones, realización de reuniones de comités, formalización de beneficios e incluso la terminación del contrato de trabajo virtual.</p> <p>Parágrafo 1°. Para la realización de toda acción y/o actuación por parte del empleador o el trabajador virtual, deberá llevarse a cabo autenticación OTP.</p>	
<p>Artículo 14. <i>Periodos de pago del salario.</i> 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.</p>	
<p>Artículo 15. <i>Suspensión del contrato.</i> 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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Parágrafo 3°. Estos periodos de suspensión pueden descontarse por el empleador al liquidar vacaciones, cesantías y jubilaciones.</p>	Sin modificaciones.
<p>Artículo 16. <i>Citación del trabajador a las instalaciones del empleador.</i> El empleador, de manera excepcional, podrá requerir al trabajador virtual en sus instalaciones laborales para los siguientes casos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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. <p>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.</p>	Sin modificaciones.
<p>Artículo 17. <i>Dotación de calzado y vestido.</i> 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.</p>	
<p>Artículo 18. <i>Control de horarios y cumplimiento de funciones y obligaciones en contratos de trabajo virtual.</i> 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.</p>	<p>Artículo 18. <i>Control de horarios y cumplimiento de funciones y obligaciones en contratos de trabajo virtual.</i> 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.</p>

TEXTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO
<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p>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.</p> <p>Parágrafo 1°. Toda entidad, pública o privada, que utilice la modalidad de contratación laboral virtual, deberá poseer un software de administración de contenidos, que permita generar trazabilidad, formularios electrónicos, validación automática de listas restrictivas, creación de documentos PDF, flujos de trabajo parametrizables con modelador BPM (Business Process Management), a su vez deberá poseer funcionalidades de ejecución de usuario, ejecución de temporizadores, ejecución de sistema y herramientas de actividades que se puedan configurar en las ejecuciones.</p> <p>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.</p>
<p style="text-align: center;">TÍTULO IV AFILIACIÓN A SEGURIDAD SOCIAL</p> <p>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.</p>	<p>Sin modificaciones.</p>
<p>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.</p>	<p>Sin modificaciones.</p>
<p>Artículo 21. Asesoría y acompañamiento de las obligatorias 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.</p>	<p>Artículo 21. Asesoría y acompañamiento obligatorio de las 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.</p>
<p style="text-align: center;">TÍTULO V DISPOSICIONES FINALES</p> <p>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.</p>	<p>Sin modificaciones.</p>
<p>Artículo 23. Aplicación de normas respecto a 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.</p>	<p>Sin modificaciones.</p>
<p>ARTÍCULO NUEVO</p>	<p><u>Artículo 24. Las empresas que tengan trabajadores acogidos a la modalidad de trabajo virtual deberán garantizar que mínimo el 10% de dichos trabajadores sean pertenecientes a grupos étnicos; lo cual será exigible siempre y cuando se cuente con la oferta de perfiles requeridos dentro de dichos grupos.</u></p>
<p>Artículo 24. Vigencia. La presente ley rige a partir de de su sanción, promulgación y publicación en el <i>Diario Oficial</i>.</p>	<p>Artículo 25. Vigencia. La presente ley rige a partir de de su sanción, promulgación y publicación en el <i>Diario Oficial</i>.</p>

VI. PROPOSICIÓN

De acuerdo con las anteriores consideraciones, presentamos ponencia positiva ante los miembros de la honorable Comisión Séptima de la Cámara de Representantes y solicitamos respetuosamente, dar trámite en segundo debate al **Proyecto de ley número 192 de 2019 Cámara**, por medio de la cual se crea el régimen del trabajo virtual y se establecen normas para promoverlo, regularlo y se dictan otras disposiciones, de conformidad con el texto adjunto.

De los honorables Representantes,


JAIRO HUMBERTO CRISTO CORREA
 Departamento de Norte de Santander
 Coordinador Ponente


FABIAN DÍAZ PLATA
 Departamento de Santander
 Ponente


JUAN CARLOS REINALES AGUDELO
 REPRESENTANTE A LA CÁMARA
JUAN CARLOS REINALES AGUDELO
 Departamento de Risaralda
 Ponente

TEXTO PROPUESTO PARA SEGUNDO DEBATE EN CÁMARA PROYECTO DE LEY NÚMERO 192 DE 2019 CÁMARA

por medio del cual se crea el régimen del trabajo virtual y se establecen normas para promoverlo, regularlo y se dictan otras disposiciones.

El Congreso de la República 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.* Las normas contenidas en esta ley serán aplicables a las entidades públicas y privadas nacionales del orden nacional; y a su vez a las empresas extranjeras que contraten trabajadores que se encuentren dentro del territorio nacional colombiano, bajo esta modalidad.

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

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

a) **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.

b) **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.

c) **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.

d) **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.

e) **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) 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 del documento.

- f) **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. Lo anterior, sin perjuicio de lo establecido en la Ley 527 de 1999.
- g) **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:

- a) El contrato de trabajo virtual requerirá para todos los efectos, la concurrencia de los elementos esenciales mencionados en el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo.
- b) Estará basado en el respeto y garantía de los derechos mínimos en materia laboral, así como la subordinación por parte del empleador. Los trabajadores vinculados mediante el contrato de trabajo virtual tendrán los mismos derechos económicos de que gozan todos los trabajadores, incluidas las garantías sindicales.
- c) Esta modalidad contractual no requiere un lugar físico determinado para la prestación de los servicios. El trabajador tendrá total libertad para prestar sus servicios desde el lugar que considere adecuado, no obstante, en todo momento deberá informar al empleador sobre el lugar desde el cual realizará su labor y deberá garantizar el cumplimiento en todo caso, de los requerimientos mínimos de seguridad y salud en el trabajo, atendiendo las recomendaciones de las Administradoras de Riesgos Laborales, generando el autocuidado como medida preventiva.

- d) El contrato de trabajo virtual tiene como principio la flexibilidad en todas las etapas precontractuales y contractuales, de forma que incluso el perfeccionamiento del contrato de trabajo deberá darse de manera virtual, haciendo uso de las tecnologías existentes y nuevas, completando su perfección con la firma electrónica. El trabajador virtual podrá decidir cuánto tiempo y en qué momento presta sus servicios, siempre en consenso con el empleador, sin que ello implique un desconocimiento de sus derechos mínimos y/o garantías irrenunciables.
- e) Al contrato de trabajo se le aplicarán las normas sobre garantías sindicales previstas en la legislación laboral vigente; así mismo, se evitará la discriminación en el empleo y se garantizará la igualdad de trato para los trabajadores virtuales.
- f) No existe la exclusividad laboral en esta modalidad contractual, toda vez que basados en la concurrencia de voluntades, el trabajo virtual supone la disponibilidad del empleador y a su vez la libertad para ejercer otras labores, siempre y cuando no afecten las condiciones pactadas en el contrato virtual vigente.

Artículo 5°. *Política pública del trabajo virtual.* Con el fin de desarrollar los propósitos y objetivos de la presente ley, el Gobierno nacional, en un plazo no mayor a 6 meses, a través de las autoridades competentes, 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 de 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 electrónica de las partes para su perfeccionamiento, con el objetivo de certificar

la identidad de las partes y/o eventuales cambios en el documento virtual, dicho acuerdo se tendrá por válido.

Parágrafo 2°. La implementación de este tipo de tecnologías no podrá tener costo adicional para el candidato y/o trabajador 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, de común acuerdo entre el empleador y el trabajador, podrán 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 deberán 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 los equipos que va a usar el trabajador virtual de forma que se pueda evidenciar que cumplen con los estándares mínimos requeridos para realizar las labores.

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

Parágrafo 3°. Cuando el contrato virtual fuere desarrollado en el sector público empleador deberá dar cumplimiento a las normativas para manejo

electrónico de documentos, de conformidad con las tablas de retención documental establecidas por el Archivo General de la Nación.

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

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

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

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

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

Artículo 25. *Vigencia.* La presente ley rige a partir de su sanción, promulgación y publicación en el **Diario Oficial**.

De los honorables Representantes,

De los Honorables Representantes,



JAIRO HUMBERTO CRISTO CORREA
Departamento de Norte de Santander
Coordinador Ponente



FABIAN DÍAZ PLATA
Departamento de Santander
Ponente



JUAN CARLOS REINALES AGUDELO
REPRESENTANTE A LA CÁMARA
JUAN CARLOS REINALES AGUDELO
Departamento de Risaralda
Ponente

TEXTO DEFINITIVO APROBADO EN PRIMER DEBATE DEL PROYECTO DE LEY NÚMERO 192 DE 2019 CÁMARA

por medio de la cual se crea el régimen del trabajo virtual y se establecen normas para promoverlo, regularlo y se dictan otras disposiciones.

(Aprobado en la Sesión virtual del 13 de mayo y 2 de junio de 2020, Comisión Séptima Constitucional Permanente de la honorable Cámara de Representantes,

Actas número 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:

- a) **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.
- b) **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.

- c) **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.
- d) **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.

- e) **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) 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 del documento.
- f) **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.
- g) **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:

- a) El contrato de trabajo virtual requerirá para todos los efectos, la concurrencia de los elementos esenciales mencionados en el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo.
- b) Estará basado en el respeto y garantía de los derechos mínimos en materia laboral, así como la subordinación por parte del empleador. Los trabajadores vinculados mediante el contrato de trabajo virtual tendrán los mismos derechos económicos de que gozan todos los trabajadores, incluidas las garantías sindicales.
- c) Esta modalidad contractual no requiere un lugar físico determinado para la prestación de los servicios. El trabajador tendrá total libertad para prestar sus servicios desde el lugar que considere adecuado, no obstante en todo momento deberá informar al empleador

sobre el lugar desde el cual realizará su labor y deberá garantizar el cumplimiento en todo caso, de los requerimientos mínimos de seguridad y salud en el trabajo, generando el autocuidado como medida preventiva.

- d) El contrato de trabajo virtual tiene como principio la flexibilidad en todas las etapas precontractuales y contractuales, de forma que incluso el perfeccionamiento del contrato de trabajo deberá darse de manera virtual, haciendo uso de las tecnologías existentes y nuevas, completando su perfección con la firma electrónica. El trabajador virtual podrá decidir cuánto tiempo y en qué momento presta sus servicios, siempre en consenso con el empleador, sin que ello implique un desconocimiento de sus derechos mínimos y/o garantías irrenunciables.
- e) Al contrato de trabajo se le aplicarán las normas sobre garantías sindicales previstas en la legislación laboral vigente; así mismo, se evitará la discriminación en el empleo y se garantizará la igualdad de trato para los trabajadores virtuales.
- f) No existe la exclusividad laboral en esta modalidad contractual, toda vez que basados en la concurrencia de voluntades, el trabajo virtual supone la disponibilidad del empleador y a su vez la libertad para ejercer otras labores, siempre y cuando no afecten las condiciones pactadas en el contrato virtual vigente.

Artículo 5°. *Política pública del trabajo virtual.* Con el fin de desarrollar los propósitos y objetivos de la presente ley, el Gobierno nacional, en un plazo no mayor a 6 meses, a través de las autoridades competentes, 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 de 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 deberán 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 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 de 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 obligatorio de las 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.

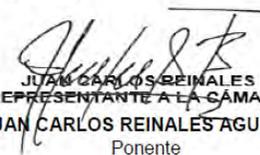
Artículo 23. *Aplicación de normas respecto a salas de lactancia.* Las normas relacionadas con las Salas Amigas de la Familia Lactante del entorno laboral, no serán aplicables a los empleadores que

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
Coordinador Ponente


FABIÁN DÍAZ PLATA
Ponente


JUAN CARLOS REINALES
REPRESENTANTE A LA CÁMARA
JUAN CARLOS REINALES AGUDELO
Ponente