



Bogotá D.C., 20 de agosto de 2019

Señores

**MESA DIRECTIVA**

Honorable Cámara de Representantes

Ciudad

**REF: PROYECTO DE LEY NO. 192- CÁMARA DE REPRESENTANTES DE 2019  
“POR MEDIO DE LA CUAL SE CREA EL RÉGIMEN DEL TRABAJO VIRTUAL Y  
SE ESTABLECEN NORMAS PARA PROMOVERLO, REGULARLO Y SE DICTAN  
OTRAS DISPOSICIONES.”**

Cordial Saludo.

En mi condición de Congresista, me dispongo a radicar ante la Honorable Cámara de Representantes el presente Proyecto de Ley **“POR MEDIO DE LA CUAL SE CREA EL RÉGIMEN DEL TRABAJO VIRTUAL Y SE ESTABLECEN NORMAS PARA PROMOVERLO, REGULARLO Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES.”** que tiene como fin 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.

Por tal motivo, adjunto original y tres (3) copias del documento, así como una copia en medio magnético (CD).

Cordialmente,

---

**ALFREDO DELUQUE ZULETA**  
**REPRESENTANTE A LA CAMARA**  
**DEPARTAMENTO DE LA GUAJIRA**  
**Autor**

## TRAMITE DEL PROYECTO

**Origen:** Congresual

**Autor:** R. Alfredo Rafael Deluque Zuleta

## EXPOSICION DE MOTIVOS

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 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”.

## Fundamentos Constitucionales

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 sólo 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.

## **Pertinencia del Proyecto de Ley**

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 sólo 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.”<sup>1</sup>

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.<sup>2</sup>

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

---

<sup>1</sup> 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

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

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 personal<sup>3</sup>.

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 650<sup>4</sup>. 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 pre-contractuales.

Al igual que en su momento la exposición de motivos del Proyecto de Ley 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 teletrabajo<sup>5</sup>. 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 pre-contractual. 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 sólo 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.

---

<sup>3</sup> 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/benefits-of-telecommuting-for-the-future-of-work/#31aefefe16c6>

<sup>4</sup> 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%2FWWWW.GOOGLE.CO.ID%2F](https://www.ehstoday.com/health/benefits-business-telecommuting-infographic?UTM_TEST=REDIRECT&UTM_REFERRER=HTTPS%3A%2F%2FWWWW.GOOGLE.CO.ID%2F)

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

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 permanente<sup>6</sup>. 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 cliente.<sup>7</sup>

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”<sup>8</sup>

Por esta razón, realizó un estudio<sup>9</sup> 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;
- 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;

---

<sup>6</sup> 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>

<sup>7</sup> Ibidem.

<sup>8</sup> 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](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_534817/lang--es/index.htm)

<sup>9</sup> 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.

- 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 si 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.<sup>10</sup> (Ver Tabla 1)

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).

<sup>10</sup>Departamento Administrativo Nacional de Estadística. Gran Encuesta Integrada de Hogares. Febrero – Abril de 2019

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.

---

**R. ALFREDO DELUQUE ZULETA**  
**DEPARTAMENTO DE LA GUAJIRA**  
Autor

TEXTO PROPUESTO

PROYECTO DE LEY N° [ \_\_\_\_\_ ] DE 2019  
“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 puede realizar de manera virtual mediante la utilización de tecnologías que supone que las partes de la relación laboral, empleador y trabajador, no interactúan físicamente. Lo anterior, incluye también la posibilidad de hacer un proceso de selección no presencial, con el uso 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 para llevar a cabo las actividades que éste considere necesarias en relación con sus funciones.
- 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, digital y/o de cualquier mecanismo previsto por el empleador para certificar la identidad de las partes.

- 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, en 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.

**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, en común acuerdo con el empleador, tendrá total libertad para prestar sus servicios desde un lugar que considere adecuado, cumpliendo en todo caso con los requerimientos mínimos de seguridad y salud en el trabajo y generando un 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 podrá darse de manera virtual, usando las tecnologías. 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 objetivo de la presente ley, el Gobierno Nacional, en un plazo no mayor a 6 meses, a través de las autoridades competentes, propondrá y formulará una política pública destinada a fomentar el trabajo virtual. Esta política deberá contar con el acompañamiento de las autoridades correspondientes y deberá contener los componentes básicos para lograr una adecuada entrada en funcionamiento e implementación del trabajo virtual.

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

## TÍTULO II – CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES VIRTUALES

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

**Parágrafo 1.** Los acuerdos en materia laboral no requerirán la firma autógrafa o manuscrita de las partes, siempre que el acuerdo conste en un archivo digital y el empleador cuente con la tecnología necesaria para 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.

**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. En todo caso 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.

**Artículo 10. Verificación de condiciones de trabajo.** De manera periódica, el trabajador virtual deberá suministrar al empleador un auto reporte de las condiciones de trabajo en las que desarrolla sus funciones y donde se pueda evidenciar que el trabajador está dando cumplimiento de mínimos de seguridad y salud en el trabajo. En todo caso, las administradoras de riesgos laborales deberán acompañar a los trabajadores virtuales y a los empleadores en la verificación de las condiciones de trabajo y en el diligenciamiento del respectivo auto reporte. 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.

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

**Parágrafo 2.** El empleador podrá 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 y/o en general el valor de los servicios públicos en los que incurra el trabajador virtual para la prestación de sus servicios.

### 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.

**Artículo 14. Periodos de pago del salario.** El pago del salario para trabajadores virtuales podrá hacerse de manera diaria, semanal y/o mensual, 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. Tiempo de descansos voluntarios.** El trabajador virtual podrá libremente elegir tiempos de descanso voluntario de acuerdo con la disponibilidad y necesidad de la operación del empleador, y siempre en consenso con el empleador. Durante el tiempo de descanso voluntario el trabajador se abstendrá de prestar el servicio y el empleador estará exonerado de pagar el salario correspondiente a las horas de tiempo no trabajadas. El contrato de trabajo virtual permanecerá vigente durante el periodo de tiempo de descanso voluntario, no obstante, las horas no trabajadas podrán descontarse para el cálculo de prestaciones sociales.

**Artículo 16. Auxilio de Transporte.** Como quiera que el empleador no exigirá al trabajador virtual desplazarse para prestar sus servicios y que es este último quien elige el lugar físico desde donde desarrollará sus labores, no habrá lugar al pago del auxilio legal de transporte. 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. Jornadas laborales y trabajo por horas.** Los trabajadores virtuales, siempre en consenso con el empleador, podrán trabajar por horas conforme sus necesidades y las del empleador, igualmente el empleador podrá programar los servicios de sus trabajadores virtuales por horas, observando los límites máximos establecidos en las leyes vigentes. Cuando el trabajador preste sus servicios por un tiempo inferior a la jornada máxima ordinaria de trabajo y lo haga por horas, el empleador podrá pagar el salario de manera proporcional al tiempo trabajado.

Para tales efectos, en ningún caso el salario por hora podrá ser inferior al resultado de dividir el salario mínimo legal mensual vigente en doscientas cuarenta (240) horas mensuales.

**Artículo 19. 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.

#### ÍTULO IV – AFILIACIÓN A SEGURIDAD SOCIAL

**Artículo 20. 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, las autoridades competentes diseñarán e implementarán 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 21. 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 22. Asesoría y acompañamiento 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, no obstante, tanto las administradoras de riesgos laborales como los empleadores podrán valerse de medios tecnológicos para atender todas sus obligaciones.

#### TÍTULO V – DISPOSICIONES FINALES

**Artículo 23.** A partir de la 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 25. 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 26. Vigencia.** La presente ley rige a partir de la fecha de su publicación.

---

**ALFREDO DELUQUE ZULETA**  
**REPRESENTANTE A LA CAMARA**  
**DEPARTAMENTO DE LA GUAJIRA**  
**Autor**