



Radicado No. 08SE201912030000023705 19 de Junio de 2019

Bogotá,

ASUNTO: Respuesta Radicado N° 11EE201912000000016275 de 2019
Validez de contratos Laborales virtuales

Cordial saludo:

En respuesta a su solicitud mediante la cual requiere concepto Jurídico respecto a la “Validez de contratos Laborales virtuales”. Esta oficina se permite informarle lo siguiente:

Alcance de los conceptos emitidos por esta Oficina Asesora Jurídica:

De Acuerdo a lo dispuesto por el Decreto 4108 de 2011, “*Por el cual se modifican los objetivos y la Estructura del Ministerio de Trabajo y se integra el sector Administrativo de Trabajo*”, esta Oficina Asesora Jurídica no ostenta la competencia de dirimir controversias ni declarar derechos, pues, esto le compete a los Honorables Jueces de la República, es así, como los conceptos emitidos tendrán carácter meramente orientador mas no de obligatorio cumplimiento, sus pronunciamientos se emiten en forma general y abstracta, por mandato expreso del Artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, los funcionarios no estamos facultados para declarar derechos individuales ni definir controversias.

De igual manera, es importante dejar claro al consultante, que el derecho de petición de rango constitucional supone para el Estado la obligación de responder las peticiones que se formulen, pero no obliga a hacerlo en el sentido que quiera el interesado, por lo que el derecho de petición no supone que la Administración deba acceder a pedido, tal y como lo ha mencionado reiteradamente la Corte Constitucional en extensa jurisprudencia la respuesta a las consultas están al margen de que la respuesta sea favorable o no al consultante, pues no necesariamente se debe acceder a lo pedido. (Sentencia T-139/17).

Así las cosas, este Despacho no se pronuncia sobre casos puntuales, sino que se manifiesta respecto del asunto jurídico consultado en abstracto, fundamentándose en la legislación laboral vigente de derecho del trabajo individual – trabajadores particulares - y colectivo – trabajadores particulares / oficiales y empleados públicos, según aplique en el evento.

Frente al caso en concreto:



Con Trabajo Decente el futuro es de todos

@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33

Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano

Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular





Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, esta oficina haciendo uso de la función orientadora en materia de relaciones laborales, procederá a emitir el concepto conforme a la posición que tiene este Ministerio respecto de los temas planteados en su consulta en los siguientes términos generales:

Es importante empezar aclarando que el contrato de trabajo, es un acuerdo de voluntades y está regulado por el Código Sustantivo del Trabajo, en sus artículos 22 al 75 donde estipulan las diferentes modalidades de contratación laboral.

Estos tipos de contrato de trabajo corresponden a la forma en la que se formaliza la vinculación, y según artículo 37 del Código Sustantivo del Trabajo existen dos formas: verbal y escrito.

Contrato de trabajo verbal - Regulado por el artículo 38 del Código Sustantivo del Trabajo

El contrato de trabajo verbal es aquel en el que no se firmó ningún documento, sin embargo, hay acuerdo de voluntades verbal frente a la labor a desempeñar, el lugar de prestación de los servicios y el monto y forma de pago del salario.

Contrato de trabajo escrito regulado por el artículo 39 del Código Sustantivo del Trabajo

En este tipo de contrato el acuerdo de voluntades se plasma por escrito, quedando estipuladas las condiciones de la relación laboral en un documento, que adicional a la firma de las partes intervinientes (trabajador y empleador), no requiere formalidad alguna para demostrar su validez, por lo que constituirá prueba por sí sólo para cualquiera de las partes.

Sobre el particular, La Ministra del Trabajo, expidió el 05 de Diciembre la Circular N° 0060 de 2018 dirigida a todos los Trabajadores y Empleadores del Sector Privado avalando y sustentando legalmente la aplicación de la firma electrónica en contratos de Trabajo en cumplimiento de las siguientes pautas:

1. El contrato de trabajo puede suscribirse mediante firma manuscrita o mediante firma electrónica por parte tanto del empleador como del trabajador.
2. El contrato de trabajo firmado de forma electrónica deberá cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 39 del Código Sustantivo del Trabajo.



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33

Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano

Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular





- a. Se debe suscribir en tantos ejemplares cuantos sean los interesados, se destinará uno para cada uno de ellos.
 - b. Debe contener necesariamente las siguientes cláusulas: identificación y domicilio de las partes; el lugar y la fecha de su celebración; el lugar en donde se contrata al trabajador y el lugar de la prestación del servicio; la naturaleza del trabajo; el valor del salario; su forma y periodos de pago; la estimación de su valor; en caso de que pacte salario en especie (habitación y alimentación como parte del salario); y la duración del contrato, su desahucio y terminación.
3. Para facilitar el desarrollo de la relación laboral en el ámbito digital, se considera conveniente que el acuerdo de voluntades incluya estipulaciones referentes a las condiciones técnicas a las que se ajustarán las partes para realizar comunicaciones, efectuar transacciones, crear documentos o cualquier otra actividad que involucre el intercambio electrónico de datos.
 4. La suscripción del contrato de trabajo por medios electrónicos no debe tener ningún costo adicional para el trabajador.

Así las cosas, en aras a fomentar el uso de las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) y aprovechar las herramientas que permitan la promoción y generación de empleo formal en el país, esta Oficina considera que los contratos por medios electrónicos pueden tener la firma electrónica o digital, y son empleador y trabajador quienes deberán determinar el mecanismo técnico que utilizarán para realizar comunicaciones con firma electrónica, que permita identificar y vincular una persona con la creación de un mensaje de datos, un acto o un contrato y que cuente con su aprobación.

Lo anterior sin perjuicio de que el contrato firmado de forma electrónica deba cumplir con los requisitos del “contrato de trabajo escrito”, lo que significa que debe tener una identificación y domicilio de las partes, lugar y fecha de celebración del mismo, dónde se contrata al trabajador y para la prestación del servicio, naturaleza del trabajo, salario, forma, periodos de pago, duración del contrato y terminación.

Con esta característica inferimos que las ventajas de esta práctica obedecen a que no tiene costo alguno para el trabajador, entendiendo así que se pretende beneficiar a las personas que no tengan la facilidad de vivir o desplazarse hacia el domicilio principal o administrativo de la empresa empleadora, siendo una medida en procura de beneficiar la calidad de vida de los trabajadores, reducir el estrés laboral, aumentar la productividad, generar una movilidad más sostenible y fomentar la innovación organizacional de quienes cuentan con las capacidades necesarias para desempeñar las tareas solicitadas. Adicionalmente, este tipo



Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33

Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano

Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular





El empleo
es de todos

Mintrabajo

de contratación genera un ambiente legal que permite potenciar el trabajo virtual y promover el uso efectivo de las TIC, entendiendo el papel de Colombia en un mundo cada vez más globalizado.

Para más información, se invita a consultar nuestra página web www.mintrabajo.gov.co, en donde entre otros aspectos de interés, se encuentra tanto la normatividad laboral como los conceptos institucionales, los cuales servirán de guía para solventar sus dudas en esta materia.

La presente consulta se absuelve en los términos del Artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, sustituido por el Artículo 1° de la Ley 1755 de 2015, en virtud del cual los conceptos emitidos por las autoridades como respuestas a peticiones realizadas en ejercicio del derecho a formular consultas no serán de obligatorio cumplimiento, constituyéndose simplemente en un criterio orientador.

Anexo: Copia de la Circular N° 0060 de 2018. En tres (3) folios.

Cordialmente,

(ORIGINAL FIRMADO)

DIEGO ANDRÉS ADAMES PRADA

Coordinador Grupo Interno de Trabajo de Atención a Consultas en Materia Laboral.

Oficina Asesora Jurídica

Elaboró: Carolina M.S. 06/06/2019 Revisó y Aprobó: D. Adames

https://mintrabajocol-my.sharepoint.com/personal/cmesa_mintrabajo_gov_co/Documents/Documentos/CONSULTAS/CONSULTAS CMS 2019/JUNIO 2019/11 16275 VALIDEZ DE CONTRATOS VIRTUALES.docx



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Con Trabajo Decente el futuro es de todos

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33

Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano

Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular

