

Trabajo a distancia ¿nueva realidad o simple moda?

Estudiante: Humberto Camilo Joves Buitrago

Director: Iván Daniel Jaramillo Jassir

Jurisprudencia

2022-II

Colegio Mayor de Nuestra Señora del Rosario

RESUMEN

El presente escrito es un análisis a la realidad nacional que se ha venido enfrentando desde el año 2020 con respecto a la pandemia de covid-19. Más precisamente y con respecto a la materia de derecho laboral, la monografía estudiara toda la temática referente a trabajo remoto, como nueva oportunidad o nuevo horizonte que la sociedad ha tenido que implementar y por supuesto la ley ha venido desarrollando con más esfuerzo durante los últimos 2 años.

Para el año 2020 con la declaración de pandemia mundial, el trabajo remoto que ya era frecuente para ciudadanos colombianos, por la propia implementación de nuevas tecnologías que caracteriza al siglo XXI, se generalizó de un momento a otro para todos o por lo menos la mayoría de los trabajadores de cada sector. Ya se daba un acercamiento desde el año 2008, cuando se expidió la ley 1221 de 2008 y que, para objeto de esta monografía, será el punto de partida para revisar la evolución histórica del trabajo remoto en Colombia. Como veremos en el presente, será hasta 2021 que la legislación colombiana dará pasos significativos en la regulación del trabajo remoto, obviamente motivado en la realidad actual.

El estudio tiene como fin no precisamente negar o confirmar la “nueva realidad” que ya enfrentan diariamente los trabajadores colombianos. El objetivo real es determinar con base en las leyes, la doctrina y por supuesto la opinión de los propios ciudadanos, si Colombia podrá mantener el trabajo remoto como pilar del desarrollo laboral, o por el contrario si el Estado no está preparado para mantener estas condiciones y deberá regresar a utilizar el trabajo remoto como mera alternativa para algunos, que, a fecha de 2022 parece ser la segunda opción.

ABSTRACT

This writing is an analysis of the national reality that has been facing since 2020 regarding the covid-19 pandemic. More precisely and with respect to the subject of labor law, the monograph will study all the issues related to remote work, as a new opportunity or new horizon that society has had to implement and of course the law has been developing with more effort during the last 2 years.

By the year 2020, with the declaration of a global pandemic, remote work, which was already frequent for Colombian citizens, due to the very implementation of new technologies that characterizes the 21st century, became generalized from one moment to the next for all or at least the majority. of workers in each sector. There was already an approach since 2008, when Law 1221 of 2008 was issued and which, for the purpose of this monograph, will be the starting point to review the historical evolution of remote work in Colombia. As we will see

in the present, it will not be until 2021 that Colombian legislation will take significant steps in the regulation of remote work, obviously motivated by the current reality.

The purpose of the study is not precisely to deny or confirm the "new reality" those Colombian workers already face on a daily basis. The real objective is to determine, based on the laws, the doctrine and of course the opinion of the citizens themselves, if Colombia will be able to maintain remote work as a pillar of labor development, or on the contrary if the State is not prepared to maintain these conditions. and it will have to return to using remote work as a mere alternative for some, which, as of 2022, seems to be the second option.

AGRADECIMIENTOS

Dedicado a quienes dentro la facultad de jurisprudencia de la Universidad del Rosario me acompañó en el camino especialmente a compañeros y profesores que nunca olvidare. A mi familia y amigos de todas partes quienes apoyaron desde el primer y hasta el último momento. A mi pareja y demás personas cercanas que por decisión libre me acompañan hoy. En especial mención a mi maestro, amigo y siempre estimado Dr. Iván Daniel Jaramillo Jassir por sus constantes enseñanzas y por ser quien me guio a lo largo del presente trabajo de grado y a quien dedico todos mis éxitos venideros.

TABLA DE CONTENIDO

1. Tema
2. Justificación
3. Estado del arte
4. Objetivos
5. Metodología
6. Cronograma de actividades
7. Capítulos
8. Conclusiones
9. Bibliografía

1. TEMA

Antes y después de la ley 2121 del 3 de agosto de 2021 sobre el trabajo remoto y su influencia nacional, soportado en la ley 1221 de 2008, ley 2088 de 2021 y demás avances legislativos y jurisprudenciales en la materia, analizados junto a perspectivas doctrinales.

2. JUSTIFICACIÓN

A raíz de la llegada del virus Covid-19 a el territorio Colombia en el año 2020, la normativa nacional y el ejercicio de esta, debió enfrentarse sin estar preparada a una nueva realidad que obligaría no solo a evolucionar como sociedad, sino a adaptar todas aquellas reglas y hasta principios sobre los cuales fundamentamos la vida en comunidad.

La nueva realidad que se ha prolongado ya a más de un año supuso en su día acciones de emergencia necesarias para la preservación de la salud; así como también puso a prueba la capacidad reaccionaria del Estado frente a una crisis sanitaria. Como primera medida y lógica fue la declaratoria del estado de emergencia caracterizado por un sinnúmero de restricciones incluso a derechos fundamentales como la libre locomoción. El país entero ordeno a cada ciudadano a instalarse en casa durante días para evitar cualquier tipo de contacto que produjera infectados. De igual manera se incomunicó al país con el exterior al cerrar vuelos internacionales.

Más allá de las medidas restrictivas que llegaron a extenderse por meses, el país se enfrentaba a una disyuntiva que supondría la toma de más decisiones incluso más complejas que las ya tomadas. El gobierno nacional debía pensar sobre los estragos que generaría la pandemia a una economía que empezaba a crecer lentamente hasta 2019, y por otro lado la salud y bienestar de sus ciudadanos. Como generador principal de riqueza y desarrollo económico, el trabajo fue el punto clave que se sacrificó para impedir contagios y sobre el cual más rápido se actuó. Empresas locales enteras cerraron sus puertas durante meses, reduciendo su producción y su posibilidad de aportar a la economía.

Es entonces cuando el tema clave de este trabajo toma relevancia, implementado el “trabajo remoto” caracterizado por muchas novedades, las cuales debieron ser asimiladas en tiempo récord para todos o por lo menos la mayoría de las empresas que se sumaron a esto. Lo anterior supone entonces que hubo cierto sector no favorecido por el teletrabajo, válidamente razonado en que su objeto social o actividades suplementarias del mismo, serían imposibles de realizar en un campo no presencial. Para la aplicación del concepto de trabajo a distancia en la realidad, se hace necesario que el empleado tenga un vínculo formal.

Precisamente así es como quiero abordar el inicio del presente escrito, el trabajo a distancia como idea, que luego se implementó para hacerse la nueva realidad necesaria de conocer para todos, sabiendo de donde viene y hacia dónde nos llevara, sumándole la perspectiva y estudio del derecho laboral. Como resultado se espera una guía práctica para estudiantes de derecho en cualquier etapa de estudio que estén interesados en la materia, para quienes dejen a disposición lo aquí tratado.

3. ESTADO DEL ARTE

Para el correcto desarrollo del trabajo es pertinente contar con una base sólida de escritos con amplio desarrollo legal y dogmático que, más allá de sustentar conceptos a utilizar, tienen como función principal la discusión de diversos criterios que a su vez permitan formar el propio.

3.1. El trabajo a distancia en el contexto del Covid-19 en Colombia

Palabras clave: trabajo remoto, prestación de servicio, marco de temporalidad, reversibilidad patronal, crisis sanitaria, infraestructura digital.

Resumen: Los cambios en el mundo laboral a raíz de la crisis sanitaria, situación que supone medidas obligatorias como el teletrabajo. Sin embargo; esto supone una dificultad para aquellos asalariados que necesariamente desarrollan su actividad presencialmente sin posibilidad alguna de adaptación al nuevo reto. Desde este documento se evalúa la pregunta ¿Colombia estaba preparada para el cambio? Pues se evalúa entonces distintos aspectos de cada oficio, dejando al descubierto barreras para el desarrollo tecnológico obligado que se presenta, como lo son la informalidad y la poca infraestructura digital.

2015 como año clave para encaminar políticas de preservación y desarrollo de las formas no presenciales del trabajo, contribuyo mucho para lo que se vendría en 2020, fundando las bases de una relación laboral menos íntima y limitada por la jornada laboral, pasando a ser un control autónomo del tiempo por parte del empleado, supeditado a vigilancia empresarial y cumplimiento de metas.

NOTA: Este documento es clave para la apropiación de conceptos y entendimiento de la situación de crisis sanitaria en Colombia. También aportará soporte estadístico que será corroborado en la práctica de campo.

3.2. LEY 1221 DE 2008

Palabras clave: Teletrabajo, autónomos, móviles, suplementarios, teletrabajador.

Resumen: Esta ley cumple la función de promover y regular el Teletrabajo, el cual es entendido para el texto legal como un instrumento de generación de empleo y autoempleo. Eso sin contar los numerosos instrumentos a utilizar, que hacen parte del sector de nuevas tecnologías de la información y las telecomunicaciones.

Lo anterior sumado a políticas para el fomento del trabajo remoto, pasando por garantías laborales, sindicales y de seguridad social y culminando en el correcto registro de la realidad de cada trabajador de esta modalidad; así como también un reglamento claro.

NOTA: La presente ley será el primer acercamiento en materia legislativa en Colombia para este trabajo.

3.3. LEY 2088 DE 2021

Palabras clave: Trabajo en Casa, servidor público, trabajador del sector privado, contrato laboral, medios informáticos

Resumen: El presente texto legal, propone regular el trabajo en casa como una forma de prestación del servicio en situaciones ocasionales, excepcionales o especiales, que se presenten en el marco de una relación laboral, legal y reglamentaria con el Estado o con el sector privado, sin que conlleve variación de las condiciones laborales establecidas o pactadas al inicio de la relación laboral.

Se debe dejar en claro que ninguna de las disposiciones de la ley expuesta será aplicable a ningún trabajo de ningún sector, que no sea compatible con la modalidad de trabajo remoto.

3.4. LEY 2121 DE 2021

Palabras clave: Trabajo remoto, ejecución del contrato remota, Trabajador remoto, Nuevas tecnologías, Firma Electrónica,

Resumen: La ley 2121 busca crear una nueva forma de ejecución del contrato de trabajo, conocida como trabajo remoto. Es pactada las partes y podrá ser desarrollada a través de las tecnologías existentes y nuevas siempre y cuando sean remotos en su totalidad para que la ejecución sea válida. Lo anterior, implica una vinculación laboral con el reconocimiento de los derechos y garantías derivadas de un contrato de trabajo.

3.5. EL DERECHO DEL TRABAJO PANDÉMICO EN COLOMBIA

Palabras clave: Sector rural, informalidad laboral, protección del empleo, trabajo virtual, desconexión laboral,

Resumen: El presente texto, se compone de un estudio completo de la actual situación colombiana en materia laboral, recopilando todo acerca de la materia en cuestión como lo es el trabajo remoto, hasta los actuales proyectos de ley andando que se relación o derivan de este. Además de un análisis a nivel global de lo que fue la implementación del trabajo a distancia; debido a la crisis económica y sanitaria.

Se establece que esta modalidad de trabajo tenía como objetivo la protección del empleo mientras los trabajadores se resguardaban en casa de la situación sanitaria. Y en materia económica, fomento nuevas propuestas de emprendimiento, sin dejar perder el desarrollo conseguido en aquellos sectores que virtualmente pudieron continuar su ejercicio. Todo bajo el concepto de estado de bienestar y de demanda de intervención.

Así mismo, se propone un análisis crítico, del tránsito y la adaptación de las categorías jurídico-laborales, a las respuestas de contención de la emergencia sanitaria que derivan de la COVID-19. El presente será un texto para la apropiación de conceptos; sin embargo, será más útil al momento de proponer alternativas para lo que se venga en materia laboral.

NOTA: Texto doctrinal más reciente a utilizar hasta la fecha.

4. OBJETIVOS

- 4.1. Describir de forma detallada, la evolución del trabajo remoto en la práctica y en la legislación colombiana, valiéndose de un barrido histórico y lo desarrollado hasta el día de hoy.
- 4.2. descubrir los desafíos a los que se enfrenta la creciente innovación, sin desconocer los obstáculos ya superados.
- 4.3. Formar en el lector un criterio o varios de estos, que permitan la apropiación del concepto de trabajo remoto, para ser aplicado en todas las áreas de derecho laboral y seguridad social.
- 4.4. Una recopilación de todos los antecedentes del trabajo remoto hasta la fecha como no se había hecho, clave para formulación de nuevos criterios de estudiantes y una consulta muy útil para el desarrollo legislativo venidero.
- 4.5. Recopilación legislativa y jurisprudencial sumada a criterios doctrinales necesarias para comprender la actualidad y eventual progreso en el derecho laboral.

5. METODOLOGÍA

- 5.1. **Método histórico:** Se basará en el conocimiento de las distintas etapas que se han superado en Colombia en orden cronológico, de lo que fue y es el trabajo remoto. Esto, para conocer la evolución y desarrollo del mismo fenómeno que es la nueva realidad y para esto se hace necesario revelar las etapas principales de su implementación en el mundo laboral y las diversas causas que llevaron a su implementación. Mediante este método se analizará el objeto de estudio, a lo largo de la historia colombiana. El resultado esperado es lograr una línea de tiempo, que describa la evolución del trabajo remoto.
- 5.2. **Método deductivo:** Esta técnica, permitirá partir de una tesis planteada; como lo es el trabajo remoto como realidad en nuestros días, siendo esta una premisa general, hacia el análisis de lo que sería el efecto generado en aspectos que importan para la investigación; como lo sería el derecho laboral, la seguridad social, su legislación y la práctica. Estos aspectos siendo más específicos que deben estudiarse mientras se desarrolla el tema central.
- 5.3. **Método inductivo:** A diferencia del método anterior, con este método se centrará en más que todo la práctica y como se desenvuelve aquel que vive del trabajo remoto, y que además está sometido al cumplimiento de legislación en materia laboral que lo regula. Casos particulares darán fe y reforzaran la tesis, permitiendo que con este

método se descubra si el trabajo remoto es una generalidad y que cada día estará más presente.

- 5.4. **Método descriptivo:** Este método, cumplirá la función de describir el trabajo remoto hoy; que es, como funciona, que lo compone, para que sirve, el porqué del mismo, ventajas y desventajas. El resultado esperado, es el apropiamiento total del concepto, así como de la legislación que lo regula y de cómo es su realidad más allá de las formas.
 - 5.5. **Recolección de información secundaria:** Con esta técnica, a lo largo de esta investigación, se utilizarán datos, conceptos, y demás información que se recogerá de estudios ya hechas por otros investigadores con propósitos diferentes al del presente escrito, pero que incluyen material útil.
 - 5.6. **Método experimental:** Finalmente, se espera que una vez apropiados conceptos y realidad de la práctica del objeto de estudio, este método oriente a descubrir los desafíos por venir y los retos que se vendrán a futuro para el trabajo remoto. Se dará además la formulación de hipótesis que son precisamente las predicciones de lo que será el trabajo remoto en unos años. Para el correcto desarrollo de este método también será fundamental conocer la realidad de quien se enfrenta al teletrabajo y como sortearía diversas variables; ya sean legislativas o de emprendimiento que se puedan ir presentando.
6. **CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES:** La siguiente es solo una propuesta, que dependerá de la disponibilidad del director, así como también estará sujeto a la coyuntura del COVID-19 y las disposiciones gubernamentales que se vaya presentando para el año 2022.
- 6.1. **ENERO 2022:** Planteamiento del desarrollo de la monografía.
 - 6.2. **FEBRERO 2022:** Estudio a fondo las fuentes base del estado del arte, así como la inclusión de nuevas en la monografía.
 - 6.3. **MARZO 2022:** Desarrollo de cada uno de los métodos, en la planeación de los capítulos.
 - 6.4. **ABRIL 2022:** Análisis de resultados de planificación y construcción del escrito.
 - 6.5. **MAYO 2022:** Detalles finales y entrega.

7. CAPITULOS

I. ANTECEDENTES DE LA LEY 2121 DE 2021

a) ley 1221 de 2008

Para los años 70 a raíz de la grave situación económica que atravesó estados unidos por la caída del petróleo, redefinió las prácticas laborales realizadas hasta la época, y sumo al desafío de las necesidades de la época, un nuevo camino que deberían tomar los trabajadores, mediante el cual deberían tener la posibilidad de utilizar la poca tecnología de la época para no tener que desplazarse al trabajo de forma física, sino que mediante las telecomunicaciones se pudieran desempeñar en su trabajo.¹

Después de esto, las ya mencionadas y ahora conocidas como; “Tecnologías de la Información y las Comunicaciones” o TIC, tuvieron su auge para la década de los 90, momento en el cual y gracias a la masificación del internet, se empezó a repartir a nivel mundial una nueva forma de realizar las actividades laborales diarias. Como ya se dijo, los primeros acercamientos se dieron en USA, donde fue precisamente que se habló de la necesidad de regular esta nueva figura de “trabajo remoto”; de tal manera que aquellos que empezaban a valerse de la tecnología para trabajar, entendieran los límites y posibilidades que tenían, así como también dar la posibilidad a trabajadores en modalidad presencial para que en un futuro ampliaran sus horizontes.²

Visto el acercamiento hecho por USA como primer país al nuevo concepto de materia laboral, surgió la primera institución de carácter internacional que se atrevió a tratar el tema. Esto lo hizo mediante una definición.

Fue pues la OIT (Organización Internacional del Trabajo) que hizo referencia al trabajo remoto como- *“forma de trabajo efectuada en un lugar alejado de la oficina central o del centro de producción, y que implica una nueva tecnología que permite la separación y facilita la comunicación”*.³

1 Pérez, Luaren Paola Bertel. Una mirada al teletrabajo como respuesta al surgimiento de las economías digitales en Colombia: creación, implementación, e impacto. Medellín: Universidad EAFIT, 2019. p 15

2 Pérez, Luaren Paola Bertel. Una mirada al teletrabajo como respuesta al surgimiento de las economías digitales en Colombia: creación, implementación, e impacto. Medellín: Universidad EAFIT, 2019. p 15

3 Pérez, Luaren Paola Bertel. Una mirada al teletrabajo como respuesta al surgimiento de las economías digitales en Colombia: creación, implementación, e impacto. Medellín: Universidad EAFIT, 2019. p 15

Por otro lado, y para esa misma época, sería la comisión europea la que declararía al trabajo remoto como, *“cualquier forma de trabajo desarrollada por un cliente o un empresario, por un trabajador dependiente, un trabajador autónomo o un trabajador a domicilio, y efectuada regularmente y durante una parte importante del tiempo de trabajo desde uno o más lugares distintos del puesto de trabajo tradicional, utilizando tecnologías informáticas y/o de telecomunicaciones”*.⁴

A) Ley 1221 de 2008

A la luz de la panorámica mundial para la década de los 90 donde ya vimos que todo se favoreció por la utilización del internet en la vida cotidiana, procede entonces como primer acercamiento histórico en la presente investigación para Colombia, remitirnos al año 2008, más precisamente en el mes de julio cuando el congreso de la república culminó con el normal trámite de un texto legal que reglamentaría una nueva posibilidad de desarrollo profesional en Colombia. Se trató de la ley 1221 de 2008 del 16 de julio, en la cual se establecieron las normas para promover y regular el Teletrabajo y además se desarrollarían otras disposiciones referentes a la materia propia del derecho laboral.

Sujeto a uno de los objetivos del presente, como lo es entender de donde se viene o antecedentes del tema; corresponde analizar aquella fuente formal que dio nacimiento al trabajo remoto en Colombia. La manera correcta es analizar los artículos clave de dicha ley y las que le siguieron en el tiempo sobre la materia.

Partiendo de 2008 con la ley mencionada, procede remitirse al artículo 2 en el cual se encuentra la definición adoptada para la legislación y dogmática colombiana de “teletrabajo” lo que no es lo mismo que trabajo remoto, pero desde ahí se partió para llegar a este último. Para el legislador colombiano se debía hablar de teletrabajo, entendido como *“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 la comunicación – TIC para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo”*.⁵

⁴ Pérez, Luaren Paola Bertel. Una mirada al teletrabajo como respuesta al surgimiento de las economías digitales en Colombia: creación, implementación, e impacto. Medellín: Universidad EAFIT, 2019. p 15

⁵ Art 2. LEY. 1221 (Congreso de Colombia, 16 de JULIO de 2008)

Además de la definición a la que se hizo referencia, el legislador fue más allá sobre la materia en el mismo artículo, y refirió pues determinadas clases de teletrabajo. Primeramente, el “autónomo” caracterizado por aquellos que simplemente realizan su actividad diaria desde su propio hogar o desde un pequeño local, mas no en la empresa de la cual son dependientes, solo la visitan de manera ocasional. Seguidamente el “móvil” que como su nombre lo indica, es cuando el trabajador no se vale de determinado espacio físico; sino por el contrario utiliza un dispositivo portátil o móvil para desarrollar su actividad desde cualquier locación. Por último, la modalidad “suplementaria” la cual evoca un concepto muy popular en la época actual como lo es la “alternancia” y es que el trabajador desempeña actividades ciertos días dentro y fuera de la empresa.

Sumado a lo anterior y en el mismo artículo segundo; el legislador caracteriza a aquella persona que se dedica a esta modalidad de trabajo así; *“el Teletrabajador es aquella persona que desempeña actividades laborales a través de tecnologías de la información y la comunicación por fuera de la empresa a la que presta sus servicios”*.⁶

Previo a analizar el siguiente artículo de relevancia en aquella ley, es imperativo entender la intención que tenía el Estado Colombiano para aquella época. Como hace mención el mismo artículo 3, el Estado Colombiano hizo un llamamiento a cada una de las instituciones de su composición para que -fomentaran- el teletrabajo. Iniciando por el ministerio de protección social quien acompañado de demás ministerios era el llamado al fomento de esta posibilidad laboral, y no se quedó ahí; sino que el Estado también hizo llamamiento a entidades como el SENA para instrucción del mecanismo. Demás componentes como capacitaciones o acceso a las tecnologías solo pueden demostrar a que el gobierno nacional de la época pretendía anticipar y preparar una situación que llegaría muchos años después... o no tantos como nos ha tocado a día de hoy.

Entrando en el artículo 3, cabe tocar un punto clave y es el efecto “universalizador” que tenían estas políticas sobre la población colombiana, pues este mismo artículo dedica un párrafo para esto así; *“El Ministerio de la Protección Social, dentro de los seis (6) meses siguientes a la promulgación de esta ley, formulará una política pública de incorporación al teletrabajo de la población vulnerable (Personas en situación de discapacidad, población en situación de desplazamiento forzado, población en situación de aislamiento geográfico,*

⁶ Art 2. LEY. 1221 (Congreso de Colombia, 16 de JULIO de 2008)

mujeres cabeza de hogar, población en reclusión, personas con amenaza de su vida)”⁷. Se pueda evaluar y determinar que en 2022 no se ha logrado ese canon del todo y esto será evaluado más adelante, pero para el momento el gobierno de entonces tenía una iniciativa muy útil.

Más relevante aun la propuesta del artículo 5, por medio del cual el gobierno nacional hacia un llamamiento a entidades públicas y privadas para que realizaran constante vigilancia y control al implemento del teletrabajo, y que para este efecto se invitaba a realizar labores conjuntas con las entidades del artículo 3. Con lo dicho es claro que la propuesta es a que no se quede solo en un texto legal valido, sino que en la práctica fuera una alternativa segura, viable y aplicada por todos en días venideros. Esto se refuerza con que a la luz del artículo 7 de esta ley, habría por mandato legal el deber de información por parte del empleador al inspector de trabajo o alcaldes cuando se contratara a un teletrabajador, en aras de dar visibilidad y viabilidad a la iniciativa para todo el territorio.⁸

Finalmente, y como último artículo destacable es el número 6, pues toma relevancia pues es el capítulo destinado a aquellas garantías de las que gozara un teletrabajador, desde una perspectiva de la seguridad social y de derecho colectivo.

Lo primero a destacar es que el teletrabajador no estaría sometido al horario de un trabajador convencional, horas extras y demás cargas a su jornada. Seguidamente será imperativo que el salario sea equivalente tanto para el trabajador presencial como el teletrabajador. Otro aspecto destacable es que el teletrabajador también gozara de jornadas de descanso, recreación y cultura. De la misma forma se reitera que el propósito es equiparar funciones, cargas y demás caracteres entre las distintas modalidades de trabajo, sin que ningún trabajador sin importar su calificación sea más favorecido que otro. También se hace mención de que los implementos propios del teletrabajo deberán ser mantenidos por el empleador. Como último aspecto relevante es que la modalidad de teletrabajo es netamente voluntaria entre quienes contratan y que dentro de ese pacto estará cualquier jornada o mandamiento extra que se asigne y que será igualmente regulado como al trabajo presencial. Deja lo anterior ver que la iniciativa legislativa no dejaba ángulo sin cubrir y que como ya se mencionó, preparaba a la población para una nueva realidad.⁹

⁷ Art 3. LEY. 1221 (Congreso de Colombia, 16 de JULIO de 2008)

⁸ Art 5 y 7. LEY. 1221 (Congreso de Colombia, 16 de JULIO de 2008)

⁹ Art 6. LEY. 1221 (Congreso de Colombia, 16 de JULIO de 2008)

b) Sentencia C- 337/2011

Además de la colección legislativa y alguno que otro concepto doctrinal utilizado en el presente documento, es válido también revisar el “alcance” jurisprudencial que se le hace al concepto de teletrabajo y de teletrabajador para la época que se está desarrollando. A raíz de la promulgación de la ley 1221 de 2008, es evidente que al ser una temática novedosa y aun a 2022 en desarrollo, para el año 2011 e incluso antes, comenzaron a darse los primeros debates de quienes eran beneficiados y protegidos por esta norma contra aquellos que miraban más allá respecto de las especificidades del contenido legislativo. De los casos más destacables ante el fenómeno naciente del teletrabajo, surgió para el 4 de mayo de 2011 bajo la propuesta del magistrado JORGE IGNACIO PRETELT CHALJUB; quien junto a los demás magistrados de la corte constitucional, debieron decidir sobre una acción pública de inconstitucionalidad, por medio de la cual se demandó la constitucionalidad del literal c), del numeral 6, del artículo 6 de la Ley 1221 de 2008 el cual establece; ***“La protección en materia de seguridad social (Sistema General de Pensiones, Sistema General de Seguridad Social en Salud y riesgos profesionales), de conformidad con lo previsto en la Ley 100 de 1993 y las normas que la modifiquen o adicionen o en las disposiciones que regulen los regímenes especiales”***¹⁰

Primeramente y respecto a lo relativo al teletrabajo, la corte comienza definiendo al teletrabajo con base en la ley 1221 de 2008 así; ***“consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación – TIC para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.”***¹¹ De igual manera la corte reitera las 3 modalidades del teletrabajo antes ya expuestas.

Luego, la corte menciona la propuesta de fomento del teletrabajo como política pública, tal y como lo expresa el artículo 3° lo cual se divide en 2 movimientos; creación de la red nacional de fomento al teletrabajo y la inclusión de la población vulnerable a esta modalidad remota de trabajo.

La corte hace también una labor de estudio al propio legislador y a las causales que llevaron a considerar al teletrabajo como una alternativa para la sociedad colombiana. La corte apoyara los argumentos del legislador al decir que el teletrabajo se generó:

¹⁰ Sentencia. C-337/11 (Corte Constitucional, 4 de mayo de 2011). p. 52

¹¹ Sentencia. C-337/11 (Corte Constitucional, 4 de mayo de 2011). p. 21

- *“En respuesta a los altos índices de desempleo que se registran en nuestro país, los autores del proyecto de ley sometido a estudio plantean a través del mismo una nueva modalidad para generar empleo.*
- *“la Ley 361 de 1997, en su artículo 22 prevé que el Gobierno dentro de la política nacional de empleo adoptará las medidas pertinentes dirigidas a la creación y fomento de las fuentes de trabajo para las personas con limitación”.*
- *“A través de este proyecto de ley sobre teletrabajo, se busque una nueva forma de organización y/o de realización del trabajo, utilizando las tecnologías en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, que podría ser realizado igualmente en los locales de las empresas o fuera de estos de forma regular”.¹²*

La corte constitucional, no es ajena a la idea de que el teletrabajo tiene origen anglosajón, y que desde ese territorio se desarrolla este concepto, como ya se venía planteando desde el inicio de la monografía. De igual manera, se reconoce que el “auge” de la modalidad laboral naciente, se dio a partir del desarrollo de las TIC, en pro de reducir los costos operativos y que además vino acompañado de espacios o alternativas diversas para que los trabajadores que se convirtieran a teletrabajadores pudieran desarrollar sus labores de alguna manera que más se les acomodara.

Otro avance frente a la materia en estudio es el propio concepto o mejor, ampliación y contextualización del concepto que da la propia corte: *“el concepto de teletrabajo se refiere más al trabajo con el ordenador a través de la red que al trabajo en casa. Es decir, nada impide el teletrabajo en una oficina. Sin embargo, una de las principales novedades que ha introducido la aparición del teletrabajo en la experiencia cotidiana de los trabajadores es la posibilidad de desarrollar la actividad laboral en su casa, o al menos fuera de lo que hasta ahora conocíamos como oficina. De hecho, la conexión virtual con otros trabajadores de la empresa y con los clientes convierte, en muchos casos, especialmente en empresas del sector servicios, a la oficina en un bien innecesario y prescindible.¹³*

¹² Sentencia. C-337/11 (Corte Constitucional, 4 de mayo de 2011). p. 22

¹³ Sentencia. C-337/11 (Corte Constitucional, 4 de mayo de 2011). p. 25

Antes de declarar exequible el postulado antes señalado, la corte amplia el entendimiento del artículo 6 de la ley 1221 demandado, pues para la corte este texto establece que la igualdad debe verse reflejada en derechos específicos que no necesariamente implican taxatividad, pero que, al estudiar el espíritu de la ley, es claro que su creador quería dar alcance y acceso a estos¹⁴:

- a) Constituir o afiliarse a las organizaciones sindicales que escojan y a participar en sus actividades.
- b) A la protección de la discriminación en el empleo.
- c) A una remuneración justa.
- d) A la protección por regímenes legales de seguridad social.
- e) Al acceso a la formación.
- f) A la edad mínima en la admisión del empleo.
- g) A la protección a la maternidad.
- h) Al derecho a la intimidad y privacidad del teletrabajador.
- i) Al mantenimiento de las condiciones de salud en el sitio de trabajo.
- j) A la voluntariedad en el desempeño del teletrabajo con la posibilidad de retornar al trabajo convencional.
- k) A la prohibición de imputar las fallas técnicas al empleado
- l) Al reconocimiento de horas extras cuando así lo requiera el patrono.

La corte además de tratar el tema del teletrabajo, también se centra en analizar al teletrabajador y de cómo el legislador pretende en la ley 1221 ampliar su calidad. Este sentido amplio que la corte busca en el concepto de teletrabajador, desarrollarlo desde un triple punto de vista; derecho individual, derecho colectivo y de la seguridad social a la vez que analiza las garantías que esta clase distinta de trabajador tiene a su cargo, y como se evitan abusos.

Lo primero analizado por la corte fue un problema jurídico naciente de la ley 1221, que para la época se consideró que hizo falta claridad frente al “subsidio familiar” del trabajador, del cual también debería gozar todo teletrabajador.

Para dar solución a la controversia, el argumento inicia desde la propia definición del teletrabajador como; *“Persona que desempeña actividades laborales a través de tecnologías de la información y la comunicación por fuera de la empresa a la que presta sus servicios.”*¹⁵ Continúa la corte con el desarrollo de derecho comparado con la unión europea frente al concepto y responsabilidades del teletrabajador, así como también lo hizo atrás con el teletrabajo.

¹⁴ Sentencia. C-337/11 (Corte Constitucional, 4 de mayo de 2011). p. 30

¹⁵ Sentencia. C-337/11 (Corte Constitucional, 4 de mayo de 2011). p. 21

En lo que respecta a la ley 1221 para el teletrabajador, la corte enfatiza sobre los derechos de estos y el reconocimiento, el cual viene desde la perspectiva internacional frente a una subordinación diferente a la tradicional que a su vez pueda combatir las formas de maltrato y abuso; sin que esto signifique una condición ventajosa sino justa. La corte hace mención para reforzar lo anterior a ese artículo 6° que fue demandado; ya que en este se encuentran todas las garantías específicas en contra del abuso y demás cargas extraordinarias. Es de recalcar que la misma corte reconoce al ministerio de la protección social como ente encargado de la vigilancia y protección del teletrabajador, entidad creada desde la ley 1221.

Para el análisis-crítico del texto legal, la corte se remite al artículo 6° recién mencionado, el cual contiene como ya se mencionó, garantías específicas que debe gozar un teletrabajador para que no se objetó de ningún tipo de abuso o falta a su trabajo con respecto al trabajador común. Distinto a los derechos propios que por su modalidad ostentan, las garantías son propias de esta clase de trabajador y son: protección antes las cargas excesivas de trabajo, salario igualitario al trabajador con mismas funciones y tareas que permitan el desarrollo de su carácter libre y respete las horas de descanso.¹⁶

En rasgos generales las anteriores garantías son una especie de “mínimo vital” sin los cuales no se puede alegar la existencia de un teletrabajo. Sin embargo; la ley va más allá y taxativamente le entrega a la corte herramientas específicas en las cuales se manifestarán las anteriores garantías como los son; Derecho de afiliación y construcción de organizaciones que desarrollen actividades con el teletrabajador, protección ante la discriminación, protección en materia de seguridad social, remuneración igualitaria, acceso a la formación, rangos de edad propios para la admonición en el trabajo, protección de la maternidad y respeto a la intimidad¹⁷; todo lo anterior al igual que un trabajador ordinario, debe cumplirse para el teletrabajador. La corte cerraba la discusión en el presente fallo al incluir dentro de las garantías y protecciones, todos aquellos sistemas de subsidios para el trabajador y sus familias. Esto como avance más evidente y por lo cual se evaluó esta sentencia como momento importante para el teletrabajo en Colombia.

¹⁶ Sentencia. C-337/11 (Corte Constitucional, 4 de mayo de 2011). p. 30

¹⁷ Sentencia. C-337/11 (Corte Constitucional, 4 de mayo de 2011). p. 48

c) Decreto 0884 de 2012

Lo primero a resaltar de este avance legislativo posterior a la ley 1221 de 2008 es que precisamente menciona la misma ley diciendo; “el propósito de la Ley 1221 de 2008 es promover y regular el teletrabajo como un instrumento de generación de empleo y autoempleo mediante la utilización de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones”¹⁸.

La relevancia del anterior apartado no puede ser otra que considerar esa ley (1221) como - norma fundante- de lo que respecta al sistema de trabajo remoto en Colombia, en materia legislativa claro esta; pues más adelante se verá uno que otro avance hecho desde la perspectiva jurisdiccional además de doctrina especializada.

Propio de 4 años de avance en materia de tecnología y comunicaciones, justo al ministerio que lleva el mismo nombre se le había atribuido en 2008 la responsabilidad del desarrollo del teletrabajo, mediante el uso, apropiación y masificación; de tal manera que se convirtiera en una nueva realidad para el derecho laboral. Como hito en este decreto, se establece una reorganización dentro de empresas públicas y privadas frente a lo que serán los recursos humanos en la empresa; ya que este decreto invita a la no presencia física del trabajador. Por su parte también serían necesarias condiciones especiales para regular la relación entre teletrabajador y empleador, en aras de garantizar la igualdad con el trabajador físico. Lo anterior sería el objetivo del decreto mencionado.

En el artículo 2 del decreto 0884 con el fin de crear una línea conceptual sobre la materia, el legislador amplió el concepto de teletrabajo que se venía manteniendo desde 2008 de la siguiente manera; “el teletrabajo es una forma de organización laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación - TIC- para el contacto entre el trabajador y empleador sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo”¹⁹. Por otro lado, y a su entender, el legislador también redefinió al empleado que se favorecía de esta alternativa laboral, obviamente soportado en lo ya tratado en la norma fundante. Decía el decreto entonces; “el teletrabajador es la persona que, en el marco de la relación laboral dependiente, utiliza las tecnologías de la información y comunicación como medio o fin para realizar su actividad laboral fuera del local del empleador, en cualquiera de las formas definidas por la ley”²⁰.

¹⁸ Decreto. 0884 (Ministerio del trabajo, 30 de abril de 2012).

¹⁹ Art 2. Decreto. 0884 (Ministerio del trabajo, 30 de abril de 2012).

²⁰ Art 2. Decreto. 0884 (Ministerio del trabajo, 30 de abril de 2012).

Este decreto es tenido en cuenta para el análisis de esta monografía puesto que busca encuadrar la temática del teletrabajo dentro de la legislación existente en el derecho laboral. Basta revisar el artículo 3° en donde se hace mención del Código Sustantivo del Trabajo y de la Seguridad Social en su artículo 39, el cual establece los requisitos mínimos para que el contrato o vinculación de característica no presencial tenga validez y sea justo para los trabajadores particulares. De igual manera se menciona toda la normativa que rija sobre trabajadores con especialidad de servidor público. Ambos panoramas ya sea público o privado, también fue conectado en este decreto con los mandamientos hechos por la ley 1221 de 2008.

Los mínimos que debían quedar establecidos en el contrato de teletrabajo eran: las condiciones y medios para la prestación del servicio sumado al ambiente y manera de desarrollarlo, horarios de trabajo, responsabilidad frente a la custodia de implementos y medidas obligatorias para la seguridad informática²¹.

Como último avance destacable del artículo 3° era una especie de reglas de juego claras e inmodificables, pues en el párrafo se estableció que cualquier trabajador nuevo en la empresa o entidad, si firmaba un contrato laboral bajo la modalidad de teletrabajo, debería mantener siempre esta modalidad y no exigir posteriormente desarrollar actividades de manera presencial salvo modificación del contrato. De igual manera, al tratarse de un trabajador que operaba físicamente, empleador y este podían acordar optar por el teletrabajo siempre y cuando se siguieran las reglas ya mencionadas.

Más adelante, los artículos 4°, 5° y 6° complementaban la temática ya tratada en la ley 1221 frente a el trato igualitario entre trabajadores presenciales y teletrabajadores, así como también las conductas que se entenderían correctas para el mantenimiento de los medios y programas suministrados para el teletrabajo y funciones claras y expresas que se desarrollarían por medio de modalidad no presencial compiladas en un manual.

Dentro de la ley 1221 de 2008 en el apartado de igualdades entre trabajadores, se plasmó que los teletrabajadores gozarían de las mismas garantías en el campo de la seguridad social. Sin embargo, con el decreto en estudio; el artículo 7° hizo mención expresa a los teletrabajadores dependientes quienes estarían sujetos a las garantías establecidas en la ley 100 y no serían tratados como trabajadores comunes; sino que ya se reconoció en el texto legal su diferenciación por el medio de trabajo²². Otro capítulo en materia de seguridad social tuvo que ver directamente con las determinaciones específicas para el teletrabajo, las cuales lo harían más seguro para empleadores y quienes o ejecutan. Para esto se debían redactar mecanismos de prevención de riesgos profesionales dentro de la empresa, debidamente redactados en el reglamento interno y al mismo tiempo, acudir a las ARP quienes tendrían la responsabilidad de proteger a teletrabajadores con las medidas con consideraran competentes

²¹ Art 3. Decreto. 0884 (Ministerio del trabajo, 30 de abril de 2012).

²² Art 7. Decreto. 0884 (Ministerio del trabajo, 30 de abril de 2012).

y junto al empleador, vincular a sus teletrabajadores como beneficiarios del Sistema General de Riesgos Profesionales. Precisamente una de las garantías tratadas para el teletrabajo, versaba sobre las mujeres antes de entrar a licencia de maternidad y durante la etapa de lactancia, con el ánimo de flexibilizar el sistema y fomentar la equidad de género en el ámbito laboral²³.

d) Resolución 1455 de 2012

Con el de avanzar en la implementación del teletrabajo, esta resolución fue realizada el 31 de Julio de 2012 justo después de un gran avance como lo fue el decreto ya tratado y que, con base en este, se expide la resolución 1455 con el objeto de abrir la posibilidad del teletrabajo a los funcionarios del ministerio de trabajo.

Para esto y tal cual expresa el artículo 1° el ministerio de trabajo debería remitir lista de todos y cada uno de los cargos de sus dependencias con algún tipo de relación laboral con el ministerio sumado a todas las funciones asignadas a estos; con el fin de que cada funcionario pudiera tomar la decisión de recurrir a la modalidad a distancia.²⁴ La resolución propone este avance en búsqueda de la “universalización” del trabajo a distancia en Colombia y es cauto, ya que la implementaría desde la fecha hasta el resto del año 2012 como prueba piloto sobre todo y así expreso el ministerio, debería contener especialmente a las personas en situación de discapacidad o situación vulnerable.

Sobre la misma línea, la misma resolución establece que según la lista entregada; se tendría en cuenta la decisión de aquellos contenidos en estas y que, si en dado caso decidían realizar teletrabajo, deberían aceptar un acuerdo expresando su aceptación.²⁵ Dicho acuerdo contendría: condiciones del servicio, días y horas del trabajo a realizar, responsabilidad frente a elementos de trabajo y medidas de seguridad. Todo lo anterior debería quedar en registro e incluirse en los manuales de funciones.²⁶

Gracias a lo expuesto no cabría lugar a duda de que el principal encargado del fomento al teletrabajo se sumaría a esta nueva realidad y no por simple moda, sino porque creía en la efectividad de la medida y de que eventualmente sería una herramienta útil para el trabajador.

²³ Art 12. Decreto. 0884 (Ministerio del trabajo, 30 de abril de 2012).

²⁴ Art 1. Resolución. 1455 (Ministerio del trabajo, 12 de julio de 2012)

²⁵ Art 3. Resolución. 1455 (Ministerio del trabajo, 12 de julio de 2012)

²⁶ Art 4. Resolución. 1455 (Ministerio del trabajo, 12 de julio de 2012)

e) Resolución 2886 de 2012

En esta oportunidad, el gobierno nacional por medio de su ministerio del trabajo expidió esta resolución con el objetivo claro de dar amplitud a sus antecesores legislativos en materia de trabajo remoto, que para la época recién se trataba bajo el concepto distinto de teletrabajo. Además de nuevas disposiciones, esta resolución creó las entidades encargadas de dar fomento al teletrabajo, obviamente con la clara intención de continuar con el efecto “universalizador” que ya se había tratado antes en el presente escrito. Estas nuevas entidades entrarían a hacer parte de la Red Nacional de Fomento al Teletrabajo, que ya había sido creada desde 2008.

Lo primordial para este caso era no dejar ningún tipo de tarea sin asignar y que la red nacional no tuviera inconveniente en su tarea de gestión, para lo cual era pertinente tener delegaciones en cada asunto por tratar. Estas fueron denominadas como “comisiones técnicas”, las cuales tenían la función de repartir cada área del teletrabajo destinada a fomento y correcto desarrollo de este.

La primera de ellas fue la comisión técnica de fomento, difusión legal y organizacional compuesta por el ministerio de trabajo y de comercio, así como otras entidades de menor rango como el departamento nacional de planeación y la consejería. Seguida por la comisión técnica de formación y capacitación a cargo del ministerio de trabajo y de las TIC. Luego estaba la comisión técnica de población vulnerable (sector principal para el cual se adelantó el teletrabajo) comprendida por los mismos ministerios, sumados al consejo nacional de discapacidad y del departamento para la prosperidad social. Posteriormente vendría la comisión técnica de acceso y apropiación de las TIC, compuesta por su propio ministerio y gremios informáticos y de software. Por último y a sabiendas de que cada una cumplía una función idéntica a la que sus nombres indican, se creó una sala especial conocida como “coordinación general de la red”; en la cual se dio un trabajo conjunto entre ministerio de trabajo y la red nacional de fomento al teletrabajo para gestionar cada una de las comisiones.

En esta resolución se dio complemento a la mayoría de los articulados del decreto previamente tratado, y entre estos se destacó el número 12 referente a actividades que debía realizar la Red de fomento frente al teletrabajo. Pues en el artículo 4° de la presente resolución se categorizaron las actividades y se destinaron a cada una de las comisiones ya tratadas de la siguiente manera: Para la primera comisión serían actividades a realizar la divulgación de la legislación existente a la fecha sobre teletrabajo a entidades públicas y privadas generando visibilidad, fomentar creación de programas para implementar el teletrabajo, fomentar creación de herramientas tecnológicas, diseño de estrategias, apoyo y cooperación que

generarán incentivos, coordinación de trabajo dentro de la red, fomentar asociación con las ARL y fomento de estrategias para la implementación de la modalidad laboral en estudio²⁷.

Frente a las actividades de la segunda comisión se destacaban; definición y descripción de competencias laborales, competencias transversales, diseñar programas de formación, insumos para evaluación de competencias, mecanismos de monitoreo, y estrategias de comunicación. Seguidamente la comisión de acceso y apropiación de las TIC se encargó de: diseño de planes de acceso a internet u equipos informáticos, a impulsar a empresas proveedoras de servicios de internet, estrategias de apropiación de tecnología y facilitación de uso y acceso. Finalmente, la última desarrollo; estrategias de inclusión, asociación, capacitación en teletrabajo, programas a favor de personas en situación de discapacidad, estrategias de acompañamiento y aprovechamiento de telecentros, generar mecanismos para cubrir oferta y demanda de teletrabajo y promoción de este.²⁸

Esta misma resolución faculta a la Red de Fomento para la creación de su propio reglamento definiendo en el proceso de convocatoria, quorum, y funciones; dejando como obligatoria la reunión mensual para toma de decisiones. Estos eran los aspectos importantes de la resolución 2886 que más que proponer avances en materia de teletrabajo, si propuso organización en la terea de gestión en cada área de este, pues en los anteriores textos se creaban solamente y no se ahondo mucho en límites y funciones definidas. Las comisiones fueron descentralizadas de la Red de Fomento para dar autonomía y desarrollo del teletrabajo, características propias de esta modalidad de empleo.

f) Sentencia C-351/13

Luego de dos años del primer antecedente rescatable e importante para la materia en estudio en el área de jurisprudencia del año 2011, para el año 2013 el magistrado JORGE IGNACIO PRETELT CHALJUB, propuso el reto para los magistrados de la época de dirimir una nueva controversia que recaería nuevamente sobre el antecedente y punto de partida primario sobre el teletrabajo, la ley 1221. Para esta oportunidad se demandó en primera medida el artículo 3° y nuevamente recayó la atención sobre el artículo 6° en su numeral 1 en los cuales se buscaba promover y regular el teletrabajo, más alguna otra disposición que tendiera a este fin; que es el de la ley misma.

La demanda tiene como origen el hecho de que para los accionantes el artículo 3° excluía de la construcción de políticas públicas para fomentar el teletrabajo a las organizaciones sindicales, esto sobre la base de que no los estableció taxativamente como participes. Además, recuerdan para la corte aquellas sentencias que establecen dentro del proceso de creación de políticas públicas, a los sindicatos como parte activa, y también que el caso que

²⁷ Art 4. Resolución. 2886 (Ministerio del trabajo, 21 de noviembre de 2012).

²⁸ Art 4. Resolución. 2886 (Ministerio del trabajo, 21 de noviembre de 2012).

se estudió en esta misma monografía -Sentencia C- 337/2011- tampoco hizo el deber de reconocer ni tratar la problemática, aun cuando también se demandó el mismo articulado. El argumento primario es que más allá de que la ley 1221 está pensada para favorecer a trabajadores y a quien estén en situación de discapacidad, la misma ley excluye su participación en formulación de políticas, y aun más grave, desconocen la participación de los gremios sindicales que representan la voluntad de los trabajadores. Para los demandantes, el artículo 6° numeral primero; ***“Sostiene que el teletrabajo, por ser una modalidad laboral acorde con las nuevas tecnologías de la información, responde a una lógica distinta, y, por tanto, no es posible trasladar toda la normatividad laboral de los trabajadores ordinarios”***.²⁹ Por esta razón se considera que la supuesta igualdad no es una garantía y si opera una diferencia; sin embargo y como desarrollara la corte, esta diferencia opera a favor.

Como ya se dejó claro, la problemática versa por un lado por la supuesta exclusión de la representación de los trabajadores por parte de los sindicatos, y como se dijo recién, por la no igualdad manifiesta. Ante esto la corte manifiesta frente la ley sobre teletrabajo en ambos casos su argumentación a favor de su contenido.

La corte constitucional inicia su argumentación por medio del artículo 2° de la ley 1221 de 2008, la cual establece la definición de teletrabajo, que como en la anterior sentencia también se utilizó este argumento, no se ahondara en el concepto ni en sus modalidades que también recuerda. Seguidamente la corte argumenta a favor del legislador como ya lo haría en 2011 debido a los motivos para la implementación del teletrabajo relativo al desempleo creciente y la situación de discapacidad, factores de impulso a la iniciativa. Pasando luego al recuento histórico anglosajón y europeo desde el año 1973 que tampoco se desarrollara pues ya ha quedado previamente en la monografía. Sin embargo, es de recalcar que, si la corte reitera el recuento histórico o algún otro argumento, refuerza la creciente ola de crecimiento del teletrabajo y sobre todo que su legislación es clara, precisa y suficiente para toda la población, además de garantista ante los conflictos. Esta reiteración puede entenderse como avance y soporte al concepto de teletrabajo.

Ya para el caso concreto y como avances propios de la sentencia; la corte reconoce que el texto demandado enlista unas entidades determinadas para el desarrollo de las políticas públicas de fomento al teletrabajo, y dentro de estas en principio no se considera a los sindicatos como representantes de los trabajadores, quienes son encargados de velar por los derechos fundamentales del gremio; razón por la cual su voz debería ser escuchada en tanto se trata de garantías.

En este mismo escenario, la corte propone un nuevo análisis respecto de 3 condiciones básicas para que se pueda hablar de políticas públicas y en este caso para fomentar el teletrabajo. La primera condición es que la política efectivamente exista; a lo que la corte

29 Sentencia. Sentencia C-351/13 (Corte constitucional, 19 de junio de 2013). P. 17

dirá: “No se puede tratar de unas ideas o conjeturas respecto a qué hacer, sino un programa de acción estructurado que le permita a la autoridad responsable adoptar las medidas adecuadas y necesarias a que haya lugar. Por eso, como se dijo, se viola una obligación constitucional de carácter prestacional y programática, derivada de un derecho fundamental, cuando ni siquiera se cuenta con un plan para progresivamente cumplirla”.³⁰ Claramente y por la línea que ha mantenido la corte en los precedentes, la defensa del teletrabajo es precisamente porque las políticas de este están encaminadas a defender y velar por los fines de la ley misma, por tanto, en ningún caso se presenta violación de derechos ni perjuicio a nadie.

La segunda condición propone que la finalidad de la política defienda derechos. En tal sentido la corte dirá; “No puede tratarse de una política pública tan sólo simbólica, que no esté acompañada de acciones reales y concretas. Así pues, también se viola la Constitución cuando existe un plan o un programa, pero se constata que (i) “sólo está escrito y no haya sido iniciada su ejecución” o (ii) “que así se esté implementando, sea evidentemente inane, bien sea porque no es sensible a los verdaderos problemas y necesidades de los titulares del derecho en cuestión, o porque su ejecución se ha diferido indefinidamente, o durante un período de tiempo irrazonable”.³¹ A mi juicio y para claridad del lector, lo primero es que la ley de teletrabajo de 2008 no está solo escrita, inicio de inmediato su ejecución al crear entidades de gestión y organización para desarrollar sus políticas y segundo, las acciones a tomar son un camino largo y que dependerían en gran medida del desarrollo de la tecnología de cada época, pero en ningún momento es irracional medida alguna, solo que es un proceso muy garantista que se está ejecutando y justamente es para solucionar problemas que se darían a futuro, y que a día de hoy vivimos como posteriormente veremos.

La última condición se refiere a que “**los procesos de decisión, elaboración, implementación y evaluación de la política pública permitan la participación democrática. En tal sentido, la jurisprudencia ha considerado inaceptable constitucionalmente que exista un plan (i) ‘que no abra espacios de participación para las diferentes etapas del plan’, o (ii) ‘que sí brinde espacios, pero éstos sean inocuos y sólo prevean una participación intrascendente’**”.³² Bajo mi punto de vista las entidades creadas son precisamente las que definen los momentos en que se toman las decisiones, incluso la ley en ciertos casos como este taxativamente cita a los órganos decisorios a actuar tal cual ya se vio en la resolución pasada. No se niega la participación a alguien, es que sencillamente cuando se crean quienes deciden es porque estarán capacitados para ello, mucho más que cualquier sistema existente, se crean para ser los mejores y dejen huella para que el teletrabajo funcione bien y sea cada día más apetecible como a 2022 ya se vive, pero se desarrollara más al respecto luego.

30 Sentencia. Sentencia C-351/13 (Corte constitucional, 19 de junio de 2013). P. 38

31 Sentencia. Sentencia C-351/13 (Corte constitucional, 19 de junio de 2013). P. 39

32 Sentencia. Sentencia C-351/13 (Corte constitucional, 19 de junio de 2013). P. 39

Para la corte es claro que se necesita participación de los trabajadores o al menos que se les oiga, pero plantea la duda de si son los sindicatos los idóneos para expresar tal voluntad. Para la corte es claro que, en la toma de decisiones frente a la creación de políticas públicas, debe haber un “tripartismo” entre gobierno, trabajadores y empleadores. Sin embargo, el avance ingenioso de la corte es que a las entidades creadas se les debe dejar trabajar y adelantar aquello para lo que existen, sin que medie intervención alguna de agentes externos salvo que se de afectación a derechos fundamentales. Sumado a lo anterior, desde el momento de promulgación de la ley 1221, no necesariamente impide que el ministerio de trabajo acuda a los sindicatos como medios de consulta, ejemplo claro de que su participación si existe. Esto es precisamente el punto clave de una decisión condicionada por parte de la corte, pues mientras se entienda como entidad de acompañamiento a los sindicatos frente al ministerio de trabajo, no habrá exclusión alguna.

Visto el artículo 3°, la decisión frente a la otra sección de la demanda fue más sencilla. Frente al caso en estudio, se dice que los teletrabajadores no están adecuadamente blindados por el artículo 6° a diferencia de los demás trabajadores. Sin embargo, la corte es categórica en decir que los demandantes no demuestran en ningún argumento que esa realidad recaee sobre los teletrabajadores y que, al contrario; este artículo invita a la igualdad y faculta al ministerio de trabajo a vigilar su cumplimiento. Por lo ya expuesto la corte decidió *“INHIBIRSE de proferir pronunciamiento en relación con el numeral 1 del artículo 6 de la Ley 1221 de 2008, por ineptitud sustantiva de la demanda”*.³³ Con clara intención de crear en el lector la crítica razonable a lo anterior, se sugiera y de seguro la corte pensara de igual forma, que cuando una situación pretende ser alegada debe sustentarse en la realidad fáctica y no en imaginarios de escenarios diversos. Puede esto afectar el espíritu de una norma sólida y creada de forma eficiente para satisfacer necesidades crecientes y el hecho de atacarla puede afectar su ejecución, aunque a veces deba hacerse. La corte es categórica frente a su argumentación en este caso y soporta a la ley, dando a entender que los avances en la materia iban por buen camino.

g) Resolución 2313 de 2013

Casi un año después de definir que se iniciaría la implementación del teletrabajo en el ministerio de trabajo de Colombia, el 10 de Julio de 2013 se desarrolló el dicho plan de acción para la entidad con el fin de; *“mejorar las condiciones de vida, tanto laborales como personales, de los servidores públicos, así como el mejoramiento en la prestación del servicio que se ofrece a la comunidad”*.³⁴ Este plan de acción desarrollado seria entendido para todo efecto como una prueba piloto.

³³ Sentencia. Sentencia C-351/13 (Corte constitucional, 19 de junio de 2013). P. 47

³⁴ Resolución. 2313 (Ministerio del trabajo, 10 de Julio de 2013).

Lo primero para analizar la presente resolución es que sería aplicable a todos aquellos funcionarios de la sede central del ministerio, que hubieran acordado adherirse a la resolución 1455 previamente. Estos serían los primeros participantes de la ya mencionada prueba piloto, con base en la cual se definiría efectividad y se determinarían modificaciones durante un año que duraría la prueba.³⁵ Se definió además que en virtud de las modalidades de teletrabajo que ya se han visto en la monografía, para el caso sería de carácter “suplementario” ya que máximo serían 3 días a la semana en esta modalidad y el resto en el lugar físico habitual sin ningún cambio de jornada diferente a los demás.

Esta resolución recordó la “voluntariedad” como característica fundamental del acuerdo para el empleado que decidiera ajustarse. Sumado a lo anterior, los trabajadores ahora teletrabajadores no perderían la investidura de servidores públicos, pero si se les definieron deberes específicos del cargo en su nueva modalidad. El primer deber era dedicar toda la jornada al trabajo del ministerio rindiendo informes periódicos. Lo segundo era diligenciar formatos propios de la modalidad. Lo siguiente era acatar las normas aplicables en materia de seguridad social para prevenir riesgos, además de las reglas propias del uso de equipos de trabajo. No podían perder el contacto con los servidores de la entidad, ya que debían estar siempre al tanto. Por último, debían mantenerse participes de cualquier actividad de prevención y promoción de seguridad y salud, así como también cumplir normas de la SGSST de la entidad.³⁶ Vistos los deberes cabe analizar condiciones que debían darse para el correcto desarrollo de la actividad en el domicilio del funcionario para el correcto teletrabajo, estas eran: *“Una estación de trabajo con computador, conexión de banda ancha con velocidad adecuada, Silla, escritorio y teléfono además de contar con condiciones ambientales en cuanto a iluminación, atmosféricas y sonoras adecuadas”*.³⁷

Frente a los derechos del teletrabajador, tenía la posibilidad de participar en cualquier actividad de capacitación frente al uso de las TIC, tanto por exigencia como por gusto y sería prioritario, sin dejar de lado cualquier otro derecho del trabajador presencial. Esto supone un avance clave ya que permitía a cualquier teletrabajador mejorar sus capacidades y ser cada día más competente frente a la modalidad, donde se denota clara intención de crear profesionales aptos en la materia para un futuro propósito.

³⁵ Art 4. Resolución. 2313 (Ministerio del trabajo, 10 de Julio de 2013).

³⁶ Art 6-7. Resolución. 2313 (Ministerio del trabajo, 10 de Julio de 2013).

³⁷ Art 7. Resolución. 2313 (Ministerio del trabajo, 10 de Julio de 2013).

Además de lo anterior, el teletrabajador a efectos de soportar su intención de trabajar bajo esta modalidad debía tener en su poder su acuerdo de vinculación de acuerdo con la ley 1221; la resolución de su nombramiento como teletrabajador, el acta de visita a su lugar de residencia a efectos de chequear cumplimiento de requisitos y resolución de la ARL. Todo el protocolo anterior sin embargo reconocía la posibilidad de retracto frente a la modalidad debidamente motivada.³⁸

A fin de demostrar el compromiso con la iniciativa, el ministerio del trabajo definió en el artículo 11 de la presente resolución el paso a seguir para difundir el teletrabajo. Apoyados por la oficina de planeación previa publicación de la resolución, se identificarían aquellas actividades y cargos que podrían desarrollarse virtualmente. Al mismo tiempo se iría evaluando a aquellos candidatos que por cualquier condición de vulnerabilidad fueran los primeros a ser beneficiados respecto de las condiciones propias del ejercicio de la modalidad, de lo cual se definiría si eran tomados en cuenta o no. Aceptado y firmado el acuerdo para vincularse a través del teletrabajo, los candidatos ahora teletrabajadores, deberían ser capacitados por el ministerio y con base en estos trabajadores se evaluaría la prueba piloto.³⁹

Este proceso podría entenderse como parcializado ya que solo favoreció en primer momento a trabajadores que por su situación vulnerable o de discapacidad lo requerían, pero era un primer paso y era fiel al fin primordial de la implementación del teletrabajo en Colombia.

h) Resolución 4854 de 2014

Esta resolución por analizar a continuación es clave para el desarrollo de la monografía, pues era el resultado de la prueba piloto fijada en la resolución previa y que denota cuales han sido los efectos de implementar el teletrabajo de un grupo de beneficiarios. Tal y como lo expresa el texto legal; cumplido al año fijado como prueba se dará paso a la implementación del teletrabajo a todos los demás funcionarios dentro del ministerio como entidad promotora de la modalidad, pues como expresa el estudio las condiciones laborales y más importante de vida, han mejorado para todos los teletrabajadores⁴⁰, lo cual supone que con la implementación a gran escala deberá continuarse con la mejora y fomento.

La iniciativa sería aplicada para todos los demás trabajadores de la sede central, excepto por aquellos con menos de 6 meses de servicio. La implementación de la modalidad es en aras del compromiso con el desarrollo progresivo y mejoramiento continuo del teletrabajo, lo cual interesa a las políticas del Estado para que fuera una alternativa real para todos.

³⁸ Art 9. Resolución. 2313 (Ministerio del trabajo, 10 de Julio de 2013).

³⁹ Art 11. Resolución. 2313 (Ministerio del trabajo, 10 de Julio de 2013).

⁴⁰ Resolución. 4854 (Ministerio del trabajo, 31 de octubre de 2014).

Lo primero a destacar es que se mantiene la modalidad “suplementaria” por la cual se debe trabajar en el espacio físico de la entidad y 2 o 3 días por teletrabajo cumpliendo la misma jornada que cualquier otro funcionario (decreto 658 de 2012). Nadie estaba obligado a formar parte de la iniciativa, el carácter voluntario era clave en una política de fomento, sumado a que en todo caso se pudiera dar reversa a la decisión y volver al total de presencialidad. Hacer parte de esta modalidad suponía ciertos deberes y derechos para el eventual teletrabajador, que si bien es cierto estaban pensados para que se aplicaran en población vulnerable a su favor, para cualquier trabajador eran posibles e iguales a las ya expuestas en resoluciones anteriores; queriendo dar a entender que no se exigiría más ni se ofrecería menos. Algo novedoso frente a la resolución 2313 era que en los documentos de soporte debían incluirse; novedades frente a la labor a distancia, que se entendieran como cambios de condiciones y alguna eventual reversibilidad.⁴¹

En esta resolución también se avanzó con la implementación de una especialidad encargada del teletrabajo, específicamente sobre su coordinación y difusión. Esta asignación estaría a cargo de la secretaria general del ministerio del trabajo y la oficina de talento humano quienes a su vez crearían el comité coordinador del teletrabajo y estaría compuesto según el artículo 12 de la resolución⁴². Las funciones específicas del comité eran: diseñar lineamientos para el teletrabajo, impulsar y coordinar esta modalidad, dirimir conflictos, evaluar resultados de la modalidad, informar al ministerio de los resultados, proponer ajustes normativos al ser órgano de consulta, chequear lista de cargos teletrabajables y decidir ante incumplimientos.⁴³ Esta junta por llamarla de alguna manera supone un avance en si misma puesto que; denota el interés del ministerio en estar al tanto de la evolución por el camino que lleva la modalidad virtual, que a este punto empieza a expandirse no solo a la población a la cual se enfocó, sino a cualquiera que tomara una decisión revolucionaria y viable. Esta coordinación contaría además con su propia secretaria y ordinariamente se reuniría cada 3 meses o extraordinariamente cuando fuese necesario.⁴⁴ Sin más, y como ultimo avance, se creó el SIG por el cual se podía iniciar el proceso de perfilamiento con la oficina de talento humano, para eventuales nuevos teletrabajadores. Mas allá de lo tratado en otras resoluciones en materia de evaluación periódica al teletrabajador, esta resolución si supuso en cabeza de este una tarea adicional y tenía que ver con novedades propias del ejercicio.

Mediante el citado SIG; el teletrabajador debería informar cualquier cambio de domicilio, traslado de área en cuanto a funciones y cambio de días u horarios.⁴⁵ Esta resolución se caracterizó por pequeños cambios que supusieron avances en la materia.

41 Art 3. Resolución. 4854 (Ministerio del trabajo, 31 de octubre de 2014).

42 Art 11. Resolución. 4854 (Ministerio del trabajo, 31 de octubre de 2014).

43 Art 13. Resolución. 4854 (Ministerio del trabajo, 31 de octubre de 2014).

44 Art 16. Resolución. 4854 (Ministerio del trabajo, 31 de octubre de 2014).

45 Art 17. Resolución. 4854 (Ministerio del trabajo, 31 de octubre de 2014).

i) Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015 a Nivel Nacional

Para el año 2015 el presidente de la república expidió el decreto único reglamentario del sector del trabajo, con la finalidad de tener una guía técnica y única que recopilara decretos anteriores referente a las distintas materias que abarca el área del derecho laboral. Esta guía es clave para el estudio de la materia y fue seleccionado para la monografía por su capítulo exclusivo dedicado en esa época al teletrabajo que se verá a continuación. Como dato adicional es de recalcar que este decreto único fue modificado en 2022 para incluir lo más reciente sobre la materia el trabajo remoto.

El decreto en dicho capítulo 5 sobre teletrabajo tenía como objetivo *“establecer las condiciones laborales especiales del teletrabajo que regirán las relaciones entre empleadores y teletrabajadores y que se desarrolle en el sector público y privado en relación de dependencia”*,⁴⁶ tal y como en su momento trato el decreto 0884 ya analizado. También se reiteró la definición ya generalizada y aceptada para toda legislación de teletrabajo y teletrabajador, las cuales ya fueron tratadas antes y no se ve necesario reiterar del mismo decreto 0884. Posteriormente se mencionan los requisitos taxativos de un contrato de teletrabajo, de acuerdo con la ley 1221 de 2008. Se sigue con la política de fomento del teletrabajo al recordar que las empresas públicas y privadas deben capacitar acerca de equipos tecnológicos que permitan el teletrabajo, además se pone en cabeza del empleador el establecimiento de condiciones especiales para que opere el teletrabajo en la empresa. A continuación, se hace mención especial a las ARL, que como ya se estableció en la legislación vista, debe trabajar en conjunto con el ministerio de trabajo en aras de promover normas adecuadas para el desarrollo del teletrabajo. Como siguiente aspecto destacable se refiere a la creación de la ya vista Red Nacional de Fomento al Teletrabajo que en conjunto con las entidades creadas en la ley 1221, desarrollarían actividades en pro del teletrabajo. Finalmente reconocería el impacto en acciones que debería tener el ministerio de las TIC.

Este antecedente en materia de teletrabajo fue escogido bajo el criterio de que cumple en cierta medida el objetivo de la monografía, y es precisamente ser una guía y recopilatorio de los avances a la época de promulgación, pues como se ve en su contenido, lo referente a teletrabajo se encuentra allí compilado para fácil acceso y consulta. Esto sin darse cuenta es un avance palpable para 2015, dado a que reitera lo legislado hasta el momento y lo ratifica. Sumado a lo anterior y como ya se dijo al principio de este punto, este decreto único sigue en complementación, pues incluye lo más adelantado en materia de trabajo a distancia que incluso a este punto de la monografía aún no se trata, pero se hará en los capítulos a seguir.

46 Cap. 5. Decreto único reglamentario. 1072 (Ministerio del trabajo, 26 de mayo de 2015).

j) Decreto 1083 de 2015

A pesar de la extensión del decreto, lo agradable y practico es que, ante la modalidad del teletrabajo, los puntos tratados fueron todos avances significativos que seguían la misma línea del material anteriormente tratado, es decir; implementación a gran escala y fomento de la modalidad.

Lo primero es precisamente frente al fomento, y es que los jefes de la rama ejecutiva podrían implementar en sus subordinados de orden nacional o territorial, la modalidad de teletrabajo en los términos de los decretos y resoluciones ya vistos.⁴⁷

De igual manera, y a favor de las personas en situación vulnerable o de discapacidad, se adelantó la política de contratación a estos y se adiciono que debía sugerir la modalidad de teletrabajo para su flexibilidad.⁴⁸ Finalmente, y como ultimo avance, se garantizó la condición benéfica de teletrabajo en contra de cualquier disposición que pudiera tener el decreto y se mantendría por lo contenido en la ley 1221 de 2008. Con este decreto se dio un paso gigante entre dependencias del Estado, pues ya no solo se tenía en cuenta la iniciativa de teletrabajo en el ministerio del trabajo; sino que escalo hacia toda la rama como una nueva realidad.

k) Resolución 3494 de 2015

Sencilla pero no por ello menos destacable, esta resolución garantizo mayor acceso al teletrabajo para los nuevos empleados del ministerio de trabajo que solicitaran la modalidad del teletrabajo, pues ahora no deberían esperar 6 meses sino 3, clara iniciativa pro-fomento a la modalidad y generadora de cambio y oportunidades.

l) Resolución 3748 de 2015

Esta resolución pretende ampliar el campo de implementación de teletrabajo, sujeto a factores hasta ahora no contemplados, pero supremamente importantes y revolucionarios frente a las formas alternativas de ejercer el trabajo. Las razones que sugirió el ministerio para motivar la resolución fueron las de mejorar la calidad de vida de los trabajadores del ministerio y el servicio a prestar, pero más importante aun fue la disminución del impacto ambiental que generaba el desplazamiento de gran cantidad de trabajadores a la sede que también afectaba la movilidad.⁴⁹ Esta iniciativa se orientó a las sedes de los territorios más habitados, lo que supuso un avance en el impacto y percepción de la modalidad virtual de trabajo.

⁴⁷ Art 2.2.5.5.54. Decreto. 1083 (Ministerio del trabajo, 26 de mayo de 2015)

⁴⁸ Art 2.2.12.2.3. Decreto. 1083 (Ministerio del trabajo, 26 de mayo de 2015)

⁴⁹ Resolución. 3748 (Ministerio del trabajo, 21 de septiembre de 2015).

Se mantienen las condiciones de las anteriores resoluciones frente a quienes pueden ser considerados como candidatos en las nuevas sedes territoriales en donde se implementará la iniciativa, la que a su vez será considerada como prueba piloto, así como en su momento la primera y de igual manera duraría un año, manteniendo la modalidad “suplementaria”, parámetros frente a la jornada y el carácter voluntario del solicitante. En cuanto a los derechos y deberes de los teletrabajadores, ya se había logrado un avance al estandarizarlos y para este caso fueron respetados y mantenidos tal cual venían entre ellos la posibilidad de “reversar” a la modalidad presencial.⁵⁰ Lo demás en la resolución presente sería relativo al tema de coordinación, difusión y desarrollo, asuntos que mantendrían la línea de las resoluciones previas, solo que incluyendo las entidades de gestión territorial específica de cada nueva sede a vigilar. La dirección de talento humano seguiría al tanto del registro, control y evaluación de los teletrabajadores.

Factores distintos a los originales relativos a población vulnerable, fueron tenidos en cuenta como mayor avance de la resolución, dando a entender la clara intención de una política pública de fomento a seguir creciendo hacia una “universalización” de la modalidad del teletrabajo para aquel trabajador que voluntariamente la considerara.

m) Decreto 648 de 2017

Este decreto tenía otras intenciones respecto de su contenido distintas a las de fomento del teletrabajo. Sin embargo; esto no significa que no haya tratado la materia y es que efectivamente retomo el punto clave de extender a las entidades diferentes del ministerio pertenecientes a la rama ejecutiva, motivando a estas a utilizar el teletrabajo si es que se daba la oportunidad.

n) Resolución 1311 de 2019

A partir de este punto en la monografía debe iniciar una crítica a los puntos a tratar a continuación, pues es evidente que el camino trazado hasta el momento fue evaluado normativamente y no tiene que verse afectada por casos aislados en la práctica. El teletrabajo como iniciativa hasta el momento voluntaria, suponía cambio, revolución y mejora a las condiciones de trabajadores, pero también a sus familias y demás relacionados, a la población en general como parecía que era hacia donde iba el camino, incluso favorecía al medio ambiente.

⁵⁰ Art 4-8 Resolución. 3748 (Ministerio del trabajo, 21 de septiembre de 2015).

Todo lo anterior hasta que, y en opinión de quien lo analiza, el cambio de gobierno supone decisiones drásticas, para mejor o para peor pero siempre drásticas. Tras 10 años de una misma línea de impulso al teletrabajo en los cuales se pretendía llegar a una alternativa para todos, el 15 de mayo de 2019 se expidió la presente resolución que afectaba todo lo anteriormente legislado. Fuera el cambio de gobierno o no la motivación, fuera alguna razón distinta como las que el nuevo ministerio expuso y que se desarrollaran a continuación, lo concreto es que cualquier paso en falso podía suponer un retroceso y fue lo que efectivamente paso.

En la misma resolución el ministerio reconoce la buena marcha del proyecto de teletrabajo como se venía dando. Lo que motivaría a su posterior paso atrás fue: ***“Que con ocasión de la auditoria financiera que realiza actualmente la Contraloría General de la República al Ministerio del Trabajo, para la vigencia del 2018, en cuyo desarrollo se formularon graves observaciones de índole fiscal y disciplinario, que inciden en la buena marcha del Teletrabajo implementado en la entidad; debido, entre otros aspectos detectados, a las falencias de los instrumentos de control de medición del desempeño laboral de los teletrabajadores”***⁵¹

Según lo anterior, el problema radicaba en la poca efectividad de las entidades de gestión y control del desempeño del teletrabajador el cual para el ministerio no era el esperado. El argumento continua en dos vertientes a analizar, siendo la primera; ***“Se configura un presunto detrimento patrimonial por la totalidad de los funcionarios que en el 2018 se encontraban en la modalidad de teletrabajo en cuantía por establecer; en el sentido que el Ministerio no realizó el control y seguimiento oportuno de los Deberes y Obligaciones del Teletrabajador (Artículo 7º Decreto 1072 mayo 26 de 2015); permitiendo que se diera el pago mensual de los sueldos a los Teletrabajadores, sin verificar el cumplimiento de lo pactado”***.⁵²

Tal y como lo planteo en su época el ministerio, el detrimento patrimonial se daba porque se pagó el sueldo que legalmente les correspondía a los teletrabajadores, sin que mediara de por medio una adecuada vigilancia y control de las dependencias o áreas encargadas de tal tarea.

Sépase que hay 2 observaciones ante esto; la primera es que el nuevo ministerio indico que la totalidad de los teletrabajadores suponían un detrimento patrimonial, dando a entender que implementar la modalidad era un problema en sí misma y que por tener la condición de teletrabajador, ya se habría defraudado al Estado; ósea que ninguno habría cumplido con su debido deber. Lo segundo está en llave con lo primero; pues si hizo falta de vigilancia y control, eso no necesariamente estaba atado con el debido cumplimiento o no de las labores de cada funcionario en teletrabajo; y hacer semejante aseveración ensuciaba el buen nombre de los teletrabajadores a modo de difamación, dando a entender que no merecían su pago

⁵¹ Resolución. 1311 (Ministerio del trabajo, 15 de mayo de 2019). P. 2

⁵² Resolución. 1311 (Ministerio del trabajo, 15 de mayo de 2019). P. 2

legal ya que no se dio seguimiento oportuno a cada uno de sus casos. Lo anteriormente sugerido es ridículo por parte del ministerio, pero rápidamente superado con las determinaciones que la resolución incluía.

La segunda vertiente que componía el problema principal era; ***“De otra parte, al no verificar que la ARL cumpliera con los establecido en la norma se expuso a los teletrabajadores a quedar sin protección en caso que se hubiere presentado un accidente laboral en el sitio donde el teletrabajador labora (artículo 2.2.1.5.8. y artículo 2.2.1.5.9. 7º Decreto 1072 mayo 26 de 2015). Estos hechos son graves toda vez que el Ministerio mensualmente paga los respectivos salarios de funcionarios que no cumplieron con sus deberes. Se presenta esta observación con presunta connotación disciplinaria y Fiscal”***⁵³

Esto es igualmente grave, ya que intuye que los teletrabajadores estarían expuestos a riesgos no cubiertos por la ARL y es que puede ser cierto, pero precisamente la responsabilidad debería recaer sobre estas entidades y no frente a los teletrabajadores.

la desaprobación a la presente argumentación se acrecienta con la decisión tomada por el ministerio al ***“SUSPENDER temporalmente, la ejecución laboral de todos los funcionarios que se encuentren vinculados en la modalidad de Teletrabajo, que ejercen sus labores en el Ministerio del Trabajo, subsistiendo el vínculo laboral presencial, hasta tanto se adopten los mecanismos de evaluación de desempeño y de seguimiento y control idóneos, así como los procesos de contratación requeridos para el suministro de los elementos tecnológicos esenciales en la modalidad de Teletrabajo”***⁵⁴

Esta determinación fue ampliamente contraria a toda lógica o razón, puesto que ya se había avanzado en un camino claramente benéfico y fructífero como el mismo ministerio lo reconoció, que si bien es cierto tenía fallas en su gestión; no debió desfavorecer a los teletrabajadores de los cuales la mayoría eran de población vulnerable o en situación de discapacidad, y aun más grave que se les obligara a volver presencialmente. Suspender de manera temporal reforzó el hecho de que, si gustaba la iniciativa, pero se debía actuar frente a posibles irregularidades. Este proceso debía hacerse contra quienes eran los responsables de la falla no contra los teletrabajadores. Con esto se configuro un retroceso en el camino hacia la nueva realidad, que afortunadamente no duraría mucho ya que como se verá en el último antecedente a la situación actual, el ministerio reconsideraría la decisión y procedería a favor del progreso.

⁵³ Resolución. 1311 (Ministerio del trabajo, 15 de mayo de 2019). P. 2.

⁵⁴ Art 1. Resuelve. Resolución. 1311 (Ministerio del trabajo, 15 de mayo de 2019).

o) Resolución 3707 de 2019

Al igual que en la presente monografía, luego de revisar todas las fuentes tratadas en el camino de la implementación del teletrabajo, el ministerio de trabajo entrante decidió intervenir como ya se vio de manera temporal la ejecución del plan de fomento a la modalidad. Sin embargo; esto duro poco y casi que nada, únicamente explicado por la popularidad, practicidad y eficiencia que había demostrado para los empleados que existiera una alternativa, que, si podía tener sus fallos, pero eran más los beneficios.

Así pues, solo 4 meses después de la suspensión, el proceso para retomar la iniciativa fue puesto en marcha por parte del nuevo ministerio, tomando como base un acuerdo firmado entre el principal promotor como lo era el ministerio y aquella sección de la población que se exigía su participación, los sindicatos. El documento fue conocido como el Acuerdo de negociación del 5 de abril; dando a entender que la suspensión no fue solo acto del ministerio, pero eso no es relevante. Lo que a mi criterio era lo importante fue el artículo 58 de dicho acuerdo pactado así; “Se daría paso a que el ministerio de trabajo continuara con el implemento del teletrabajo, siempre y cuando se cumplieran principios garantizadores de participación a todos y controles efectivos”.⁵⁵ Esto dicho justo antes de derogar todo lo anteriormente promulgado, o eso querían dar a entender.

Lo primero a analizar parte desde el artículo 1 en el cual ya podremos evidenciar que el ministerio entrante ratifico la ley 1221 y 3 decretos más que serían la base del “nuevo” reglamento dando a entender que efectivamente no todo estaba mal hecho, y que por lo menos los esencial de la iniciativa debía permanecer. A continuación, veremos en resumen, cuales fueron los cambios introducidos respecto de lo derogado, y se analizara si fue efectivo o no.

En el artículo 2 se mantuvo la regla general sobre la posibilidad de decisión voluntaria por parte del teletrabajador para reversar su situación a trabajo presencial, y en el parágrafo se agregó la posibilidad de que el ministerio también tuviera esta decisión si el rendimiento no era optimo.⁵⁶ Esto podría decirse que era necesario, pero en realidad “relajaba” al teletrabajador, puesto que antes sino era optimo su rendimiento, podría perder su puesto y no como se pactó para el nuevo reglamento, seria regresado a la modalidad física. La normativa de antes podría entenderse más severa, pero precisamente esa severidad servía como control además de lo que ya hacia el ministerio para vigilar.

El artículo 3° si fue un gran avance, pues faculto a cualquier empleado que realizara actividades intelectuales o de cualquiera otra índole que pudieran ser realizadas por medio de las TIC, para que se sumaran al teletrabajo.⁵⁷

⁵⁵ Resolución. 3707 (Ministerio de trabajo, 25 de septiembre de 2019).

⁵⁶ Art 2. Resolución. 3707 (Ministerio de trabajo, 25 de septiembre de 2019).

⁵⁷ Art 3. Resolución. 3707 (Ministerio de trabajo, 25 de septiembre de 2019).

Además, mantuvo a las personas en situación de discapacidad o situación vulnerable como candidatos. El artículo 4° sugería características para el teletrabajador optimo, dando a entender que no había sido implementado antes, lo cual era simplemente reproche político al anterior gobierno. El artículo 5° se centró en el teletrabajador y le permitía según su condición, ejercer la totalidad del trabajo desde casa y no 2 o 3 días.⁵⁸

El siguiente artículo relevante era el 8° pues sugirió al empleador fijar metas claras con el teletrabajador, que estarían pactadas entre ambos en el ya manejado acuerdo de teletrabajo. Nuevamente se considera que es un artículo poco viable y más a manera de reproche, pues como se analizó en las anteriores resoluciones, se pactaba sobre las funciones específicas del trabajo, obviamente esto incluye fines claros. Sugerir metas suena como cumplimiento y no es algo específico para este tipo de entidades. De la misma manera, el artículo 9° solamente especifica más los deberes que ya tenía a su cargo cada jefe inmediato del teletrabajador, dando a entender que antes no se había regulado, pero es lógico que si se hacía so pena de sanciones.

Mas adelante el artículo 12° cumplió las veces de ampliación de los artículos 10 y 11, pero la manera en cómo se redactó el contenido da a sugerir que era algo que no se hacía, yendo en contra de toda lógica pues ese mandato de evaluación al teletrabajador fue clave durante todo el programa de implemento previo a 2018. Misma situación ocurre en el artículo 13 frente al jefe inmediato, siendo verdad que antes no se había regulado claramente sus responsabilidades o más bien deberes; por lo que este artículo si gozaba de cierto sentido.

Por su extensión, el artículo 14° propondría que su contenido no había sido tratado antes o especificado, y resulta que tal cual se había fijado como reglas de juego para los que en su momento eran candidatos a teletrabajador. Sin embargo, si se hace un análisis detallado, se evidenciaba un pequeño retroceso en materia de fomento, pues en resoluciones previas se permitió que se postulara para teletrabajo todo empleado de más de 3 meses de vinculación y no 6; por lo que esto rayaría un poco con la idea de implementarlo a todos como se propuso con esta resolución.

Luego el artículo 15 que proponía la duración de la modalidad de teletrabajo por 1 año y con posibilidad de otro prorrogable que, cuando ni siquiera se había cumplido 1 año de los primeros llego 2020 y ya se verá que paso.

Los artículos 16 y 17 eran una recopilación a la época de todo aquello regulado en los antecedentes ya analizados, puesto que este y otros puntos son claves para determinar que la presente resolución cumplía más las veces de adaptación a una nueva ideología de ministerio y no tanto en avances. Por otro los artículos 18, 19 y 20 pretendían dejar de manera taxativa aquellos deberes que ya en la práctica tenían ministerio y los jefes inmediatos, que frente al primero podría decirse que ya se había regulado, aunque sin tanto detalle lo cual podría haber

⁵⁸ Art 5. Resolución. 3707 (Ministerio de trabajo, 25 de septiembre de 2019).

generado algún fallo de control y gestión, mientras que para los segundos se representaba una guía muy útil a momento de garantizar su cargo.⁵⁹

El artículo 21 en el párrafo, ponía en cabeza de los teletrabajadores ajustarse a las disposiciones de la resolución para así continuar con la modalidad. Esto en si misma pudiera suponer un vacío en la ley puesto que, aunque se hablaba de servidores públicos, se hacía énfasis en los que tenían situación de vulnerabilidad, dejando de lado a aquellos con situación de discapacidad, que quizá solo obviaron por un término genérico.⁶⁰ También dejaba vacío al obligar ese impulso de proceso a los trabajadores y no en cabeza del ministerio que solo tendría la tarea de dar publicidad a la resolución, pero por practicidad podría suponerse que informo a los beneficiarios. Este impulso debería contener documentos obligatorios antes pedidos en otras resoluciones derogadas y que sirvieron para recopilar en esta en el -art 22-.

Como ya antes se trató y ahora con el artículo 23° la reversibilidad a trabajo presencial era una alternativa para aquellos que pasaron de una modalidad a otra. Por otro lado, aquellos que iniciaran con la modalidad de teletrabajo en su primera vinculación, no podrían solicitar cambio, una imposición en todo el sentido pues, tampoco se da a entender que los nuevos contratados sean protegidos por una determinada vulnerabilidad; en cambio tuvieran esta condición o no, eran atados a una modalidad inmutable.⁶¹

Los demás artículos serían recopilaciones y adaptaciones de legislación anterior y a la fuerza derogada, salvo el 25° el cual dio un gran avance respecto de la suspensión temporal, pues no solo se suspendió el teletrabajo con una resolución del nuevo ministerio; sino que una vez reactivado podría suspenderse de nuevo de acuerdo con el presente artículo. Cabe mencionar que esta situación afectaba al teletrabajador, puesto que dependía únicamente del ministerio esa eventual suspensión sin que mediara recurso alguno.⁶²

Evaluada ya las últimas resoluciones propias de un ministerio entrante, se dará paso al siguiente capítulo, donde se evaluará el origen de la nueva realidad y un eventual cubrimiento a lo realizado hasta la fecha; no sin antes mencionar que ambas resoluciones de 2019 supusieron un retroceso menor al camino trazado hasta la época, que afortunadamente quedo solo en adaptaciones, clarificaciones y uno que otro añadido a lo derogado.

59 Arts. 18-20 Resolución. 3707 (Ministerio de trabajo, 25 de septiembre de 2019).

60 Art. 21 Resolución. 3707 (Ministerio de trabajo, 25 de septiembre de 2019).

61 Art 23. Resolución. 3707 (Ministerio de trabajo, 25 de septiembre de 2019).

62 Art 25. Resolución. 3707 (Ministerio de trabajo, 25 de septiembre de 2019).

II. CONSOLIDACION DEL TRABAJO A DISTANCIA EN COLOMBIA

Para iniciar este capítulo debemos ubicarnos en el año 2020, más específicamente en marzo cuando se decretó la emergencia sanitaria a raíz de la pandemia del Covid-19, situación que es de conocimiento de cualquiera de los eventuales lectores y ya tratada antes. Por esta razón me enfocaré en todos esos avances de la nueva modalidad, que como se analizara, evolucionó de forma acelerada, en tiempo récord y a grandes rasgos eficientemente. Antes de revisar el desarrollo avance por avance, será pertinente aclarar que hasta el momento se ha analizado el panorama de cada época respecto del teletrabajo. Para esta nueva época se incluyeron términos como trabajo en casa y el más popular y conocido hoy en día; trabajo remoto, vistos y regulados cada uno por una respectiva ley de las identificadas como claves para la monografía.

a) Decreto 417 de 2020

A pesar de no ser un antecedente propio de la materia en estudio, sirve para poner en contexto la situación, pues a raíz de este se estableció el “Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica en todo el territorio Nacional”. Frente a la situación laboral de los ciudadanos en Colombia, dio cifras claves para la época dentro de lo que clasifiqué como aspectos económicos a tratar a medida que avanzara la emergencia. En su momento y frente al ámbito laboral, el gobierno central expuso en el decreto la situación así: ***“El 42,4% de los trabajadores en Colombia trabajan por cuenta propia y 56,4% no son asalariados. Los ingresos de este tipo de trabajadores y sus dependientes dependen de su trabajo diario y esta actividad se ha visto repentina y sorprendentemente restringida por las medidas necesarias para controlar el escalamiento de la pandemia. Adicionalmente, estos hogares son vulnerables al no contar con mecanismos para reemplazar los ingresos que dejarán de percibir por causa de las medidas sanitarias”***.⁶³

Palabras más palabras menos, reconocía a los hogares desfavorecidos por el repentino cambio de condiciones y esto permitiría que fueran identificados como población vulnerable, en principio y de acuerdo con mi criterio, les haría favorecedores del teletrabajo, alternativa regulada hasta entonces que, a pesar de ser una iniciativa exclusiva del ministerio de trabajo, el reto hacia la “universalización” debía ser acelerado.

⁶³ Decreto. 417 (Presidencia de la república, 17 de marzo de 2020). P. 4.

b) Decreto 491 de 2020

Esta segunda iniciativa no dio respiro alguno, pues salió a la luz 11 días después de la ya tratada, denotando que este ritmo frenético sería característico de la situación cayendo así en una especie de ciclo de ensayo y error frente a las determinaciones que se debían tomar en materia laboral. El primer desafío que se reconoció fue el aislamiento físico, pues como lo declara el mismo decreto, haría imposible la atención eficaz de entidades del orden territorial y aunque no se mencionen, toda entidad de índole privado. Sin embargo y por fortuna eso no se quedó ahí, pues de inmediato se acudió al denominado “trabajo en casa” entendido como desempeño de todas las funciones del cargo u ocupación desde el domicilio propio valiéndose de las TIC.⁶⁴

Esta iniciativa venía propuesta desde la propia OIT, la cual y en pro de la estabilidad laboral implementó el trabajo en casa para que se hiciera presente en todo el sector público, ya no solo en el ministerio. Aunque a la fuerza, se puede considerar como el primer gran avance a la nueva realidad, pues como ya se vio anteriormente, después de aceptar los desafíos y la actualidad del país, se decidió a buscar soluciones y la OIT aportó una para las entidades estatales, escalada al tiempo a sus ciudadanos.

Frente al contenido propio del decreto se destaca el artículo 3° que asignaba a las entidades estatales la obligación de asumir el trabajo en casa para continuar sus funciones en la medida de lo posible en virtud de la emergencia, poniendo a disposición de los ciudadanos, canales de comunicación por medio de las TIC.⁶⁵

Luego estaría el artículo 15° relacionado con el 3° diciendo que, en virtud del aislamiento todas las entidades públicas deberían realizar sus actividades por medio del trabajo en casa y las propias entidades serían las encargadas de velar porque así fuera.⁶⁶ Mientras este proceso avanzaba, debía siempre pagarse la remuneración contratada y en caso de que no se pudiera implementar el trabajo en casa por la función del trabajador, este debería ser ocupado con otras funciones cercanas que si permitieran la modalidad. Muy a mi criterio, este mandato era supremamente complejo y desgastante para las instituciones, pero eso demostraba el compromiso de ir construyendo una nueva realidad garantista y segura para todos, incluyendo al sector privado que también se sumaría a las iniciativas. También el artículo 16° refuerza estas garantías, puesto que a aquellas personas vinculadas con el ministerio y que no fueran servidores, seguirían percibiendo su salario sin variaciones sin importar que no pudieran cumplir sus funciones.⁶⁷ Precisamente frente al cumplimiento se dio flexibilidad en materia de términos durante la vigencia del periodo de aislamiento obligatorio.

64 Decreto. 491 (MINISTERIO DE JUSTICIA Y DEL DERECHO, 28 de marzo de 2020).

65 Art 3. Decreto. 491 (MINISTERIO DE JUSTICIA Y DEL DERECHO, 28 de marzo de 2020).

66 Art 15. Decreto. 491 (MINISTERIO DE JUSTICIA Y DEL DERECHO, 28 de marzo de 2020).

67 Art 16. Decreto. 491 (MINISTERIO DE JUSTICIA Y DEL DERECHO, 28 de marzo de 2020).

Finalmente, el artículo 18° fue clave pues reconoció las dos alternativas de trabajo a distancia hasta ese momento en Colombia, estableciendo que se debería reportar a las ARL por medio de listas antes reguladas en los decretos y resoluciones vistas; de cuantos empelados se valían de teletrabajo o trabajo en casa.⁶⁸

c) Ley 2069 de 2020

A medida que iban siendo presentados y debatidos diversos proyectos de ley en senado y cámara, el reloj no paraba y la situación era cada vez más crítica por cuestiones de incertidumbre y poco avance normativo. En diciembre de 2020 se expide la primera ley que regularía el tema de la presente monografía, puesto que, hasta el momento se dio mucha flexibilidad al momento de cumplir funciones, términos y demás circunstancias que se dificultaron con el aislamiento. Mas allá de cualquier situación adversa que en materia laboral se pudiera presentar, el panorama mundial invitaba a la confianza y cooperación mutua, punto que tratare más adelante, pero empezaba a tomar fuerza, sobre todo y respecto de las instituciones.

En el artículo 16° introdujo varios conceptos que luego se adoptarían en la regulación de Colombia como lo fueron; trabajo remoto y trabajo a distancia, hasta el momento solo nombradas en debates. Este artículo pretendía hacer llegar al país especialistas en estas modalidades; *“con el propósito de promover al país como un centro de trabajo remoto en el marco de la cuarta revolución”*.⁶⁹ Con esta aseveración se destaca, primero el compromiso estatal debidamente motivado en avanzar hacia una nueva realidad con acceso a todos sin distinción y segundo reconocer que “trabajo remoto” sería el concepto genérico y mandante de ese nuevo camino al futuro. Esta última conclusión propia encuentra refuerzo en el artículo 17° pues ese concepto apenas trabajado y creciente en la concepción de todos los ciudadanos comenzaría a ser clave. La ley lo abordó así: *“Teniendo en cuenta las nuevas circunstancias mundiales, habilítase el trabajo remoto más allá del teletrabajo, con el fin de garantizar la generación de empleo en el país, y la consolidación y crecimiento de las empresas”*.⁷⁰

Podría llegar a decirse que era imposible que no hubiera paso previo anterior a la presente ley y es que efectivamente así fue, no había más, y por más dura que fuese la nueva realidad debía ser aceptada por todos, así como por el estado, quien en ese mismo artículo en el párrafo aceptaba la incertidumbre frente al termino y dijo; *“El Gobierno nacional reglamentará la materia”*.⁷¹

⁶⁸ Art 18. Decreto. 491 (MINISTERIO DE JUSTICIA Y DEL DERECHO, 28 de marzo de 2020).

⁶⁹ Art 16. Ley. 2069 (EL CONGRESO DE COLOMBIA, 31 de diciembre de 2020).

⁷⁰ Art 17. Ley. 2069 (EL CONGRESO DE COLOMBIA, 31 de diciembre de 2020).

⁷¹ Art 17 párrafo 1. Ley. 2069 (EL CONGRESO DE COLOMBIA, 31 de diciembre de 2020).

d) Ley 2088 de 2021

Esta ley debe entenderse como el primer gran avance en materia de leyes hacia una nueva realidad donde todos los ciudadanos sin importar ningún calificativo o condición podrían trabajar desde un espacio diferente a su lugar físico habitual. Para esta oportunidad el trabajo a distancia se empezó a consolidar a través del trabajo en casa, entendido como; *“La habilitación al servidor público o trabajador del sector privado para desempeñar transitoriamente sus funciones o actividades laborales por fuera del sitio donde habitualmente las realiza, sin modificar la naturaleza del contrato o relación laboral, o legal y reglamentaria respectiva, ni tampoco desmejorar las condiciones del contrato laboral, cuando se presenten circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidan que el trabajador pueda realizar sus funciones en su lugar de trabajo, privilegiando el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones”*.⁷² Esto daba la pista de la dirección definitiva del fomento del trabajo a distancia, puesto que por primera vez se reconocía igualdad para trabajadores públicos y privados, y por otro lado no solo limitó el trabajo al uso de las TIC sino a cualquier mecanismo válido para realizarlo; esto era sin duda uno de los avances definitivos y denotaba aceptación, adaptación e impulso hacia una nueva realidad. Ante todo, la precaución y es que este avance legislativo dejaba claro que se aplicaría a las actividades que por su naturaleza se pudieran realizar a distancia, invitando a que así se realizaran en todo caso, o que solo como caso extremo se acudiera a la presencialidad.⁷³

Tal y como establecía el artículo 3° la modalidad a distancia se soportaba en 3 garantías para el trabajador, a saber; principios como igualdad, moralidad y eficacia, salvaguarda de prerrogativas laborales y sociales y respeto del Estado de derecho junto con los derechos fundamentales.⁷⁴ Como antes se mencionó, esto no podría funcionar sin que los ciudadanos acudiéramos a una coordinación mutua donde se hiciera un esfuerzo por cumplir las funciones de cada trabajo, perspectiva que la ley también adopta; así como también un espacio de desconexión adecuado y merecido. Lo anterior debe guardar relación estrecha con campos innegociables del derecho de trabajo como la subordinación, la cual sería siempre pactada y concertada, a manera de control y gestión. El artículo 6° hace un llamamiento claro a los anteriores avances en materia legal, acudiendo a aquellos que regularan la jornada que debía cumplir el trabajador, reconociendo que el camino trazado antes era el correcto y resultaría muy útil para los nuevos retos.

⁷² Art 2. Ley. 2088 (EL CONGRESO DE COLOMBIA, 12 de mayo de 2021).

⁷³ Art 2. Ley. 2088 (EL CONGRESO DE COLOMBIA, 12 de mayo de 2021).

⁷⁴ Art 3. Ley. 2088 (EL CONGRESO DE COLOMBIA, 12 de mayo de 2021).

Dentro de esos nuevos retos era precisamente la incertidumbre sobre la duración de esas condiciones excepcionales originadas por una pandemia, y es que en principio la ley se encargó hábilmente de dar un término de 3 meses como implemento del trabajo en casa, prorrogable en caso tal de que la situación siguiera igual, denotando así claramente su deber de gestión ante la contingencia y eventuales cambios.⁷⁵

Para mayor flexibilidad y comodidad de los trabajadores, esta ley permitió que hicieran uso de su propio material disponible en casa para el trabajo, siempre y cuando se acordara así con el empleador. De no ser el caso, el mandado a suministrar equipos era el empleador ante el estricto cuidado del trabajador.⁷⁶ Así mismo se remitió a regulaciones anteriores frente al tema de capacitaciones sobre las TIC, justo antes de iniciar con el trabajo en casa, pudiendo así operar en condiciones. Otro aspecto de flexibilidad y progreso fue en materia de salarios, los cuales serían exactamente los mismos acordados en contrato antes y durante la contingencia, con un pequeño añadido para los menos favorecidos, al reconocer auxilios de conectividad para los empleados que ganaran hasta 2 salarios mínimos.⁷⁷

Como último aspecto destacable se evocó el artículo 11° en el cual se reconocían garantías propias para el bienestar y conformidad del trabajador; como las de materia sindical y de seguridad social. Frente a estas se reconocieron los mismos derechos frente al tiempo de trabajo, prevención y capacitación ante riesgos y un nuevo añadido como lo fueron programas para garantizar la salud física y mental de los trabajadores.⁷⁸

Para claridad del lector; los artículos tratados serían aquellos que supondrían alguna clase de especificación importante o aspecto relevante para los trabajadores a distancia, sin necesidad de mencionar que los demás artículos eran recopilaciones hechas en la materia por más de 12 años en ese entonces, situación que ya los hacía conocidos y seguramente apropiados; por ejemplo, artículos sobre inspección y vigilancia tema clave y siempre tratado para no impedir la llegada de la nueva realidad.

⁷⁵ Art 6. Ley. 2088 (EL CONGRESO DE COLOMBIA, 12 de mayo de 2021).

⁷⁶ Art 8. Ley. 2088 (EL CONGRESO DE COLOMBIA, 12 de mayo de 2021).

⁷⁷ Art 10. Ley. 2088 (EL CONGRESO DE COLOMBIA, 12 de mayo de 2021).

⁷⁸ Art 11. Ley. 2088 (EL CONGRESO DE COLOMBIA, 12 de mayo de 2021).

e) Ley 2121 de 2021

Esta regulación tenía y tiene el propósito de dejar huella dentro de la legislación colombiana y por eso fue escogida como el pilar central de la monografía. Nada más empezar hay que dirigirse a su artículo 3° en la parte final, pues se es tajante al establecer qué; “En todo caso, esta forma de ejecución no comparte los elementos constitutivos y regulados para el teletrabajo y/o trabajo en casa y las normas que lo modifiquen”.

Que se haya puesto de presente esto da a entender 2 cosas; primeramente, que hay distinción entre todas las modalidades de trabajo a distancia a nivel legislativo, sin dependencia alguna una de la otra. Segundo que al establecer la no relación entre estas justo en la ley 2121; puede significar su importancia y la necesidad de que no se confunda, pues a manera de tesis propia y como ya dije, esta ley es para dejar huella.

Saliendo del primer aspecto de diferencia, la misma ley ha formulado a esta modalidad como una nueva forma de desarrollo laboral totalmente voluntaria en el pacto entre las partes y que podría ser desarrollada por cualquier mecanismo que permitiera su ejecución remota; ya fueran las TIC u otra herramienta.⁷⁹ Esta ley también deja muy especificado su territorialidad frente a la ejecución; incluyendo a cualquier persona natural o jurídica dentro del territorio colombiano para que sea beneficiada de sus efectos. Hay que mencionar aquí que en las anteriores regulaciones se apuntaba a esta idea, pero por algún tipo de camino a seguir o de fomento específico a determinada área, siempre había distinción de un grupo elegido para ser beneficiado por el trabajo a distancia; por el contrario, esta ley quiso dejar clara esta “universalización o universalidad” en todos sus ámbitos y propósitos.

Para conocer más acerca de esta importante modalidad de trabajo procede volver al artículo 3° el cual lo define como: ***“Una forma de ejecución del contrato de trabajo en la cual toda la relación laboral, desde su inicio hasta su terminación, se debe realizar de manera remota mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones u otro medio o mecanismo, donde el empleador y trabajador, no interactúan físicamente a lo largo de la vinculación contractual”.***⁸⁰ Como medio idóneo para expresar la voluntad en esta modalidad, se reconoció por primera vez la facultad de utilizar la firma electrónica o las OTP entendidas como códigos temporales de autenticación. Con el acuerdo de voluntades frente a desempeñar la actividad remota se reafirmó el concepto ya tratado de subordinación y las reglas igualmente tratadas sobre salario.

⁷⁹ Art 2. Ley. 2121 (El congreso de Colombia, 3 de agosto de 2021).

⁸⁰ Art 3. Ley. 2121 (El congreso de Colombia, 3 de agosto de 2021).

Como ultimo componente del nuevo trabajo remoto creado, se definió al trabajador remoto así; ***“Persona natural, cubierta por los principios mínimos del trabajo y vinculado mediante un contrato de trabajo, desarrollando actividades de manera remota a través de las tecnologías existentes y nuevas u otro medio o mecanismo”***.⁸¹

Con el propósito de fijar reglas de juego claras, el artículo 4 se basa en principios de obligatorio cumplimiento para las partes como, por ejemplo; elementos esenciales del contrato de trabajo, garantías de derechos mínimos, no requerimiento de lugar físico de trabajo, flexibilidad en su ejecución, derechos de seguridad social y sindicales, no exclusividad a desarrollar una sola actividad lucrativa y garantías de no discriminación.⁸² Este artículo es taxativamente perfecto pues no deja cabo suelto ante cualquier problemática durante el desarrollo de la modalidad remota, siendo una garantía para las partes por su obligatorio cumplimiento. Para evitar fallas en el control o gestión del pasado; en esta oportunidad el legislador dejó en cabeza de instituciones estatales como el DNP y el DANE el registro de estadísticas y evaluación de los trabajadores a distancia durante al menos 5 años desde promulgada la norma, adicionando además que el gobierno nacional diseñaría un nuevo plan de fomento para el trabajo remoto, incluyendo entre sus eventuales intervinientes a cualquier sector social que a su criterio debiera ayudar en la planificación.⁸³ También el gobierno se comprometía a realizar campañas de fomento en lo que el plan veía la luz a modo de garantizar su implementación. Con lo dicho hasta el momento es que el Estado pone a disposición del desarrollo de esta modalidad a todas sus dependencias desde el gobierno hasta abajo, para construir una nueva realidad basada en trabajo a distancia. Todo hecho y pensando siempre en mejorar las condiciones de los ciudadanos y de más habitantes del territorio con ocasión de la pandemia al principio, pero pensado para quedarse pues cada día demuestra más desarrollo y tecnificación en la materia.

Otro aspecto fue la inclusión de las ARL, encargadas de gestionar las condiciones óptimas de la ejecución del trabajo remoto. Las ARL acompañarían en la administración correcta del tiempo dedicado al trabajo, pero también al uso de los mecanismos de las TIC, así como del bienestar general del trabajador.

En el artículo 10 se hace un llamamiento expreso al empleador frente a las garantías del trabajador remoto; pues en este artículo pone en cabeza del empleador el suministro de medios idóneos para realizar el trabajo remoto, así como también de su mantenimiento, pudiendo acordar con su subordinado condiciones de uso, funciones a desempeñar, responsabilidad de cuidado de los suministros y demás medidas de seguridad informáticas.⁸⁴

81 Art 3. Ley. 2121 (El congreso de Colombia, 3 de Agosto de 2021).

82 Art 4. Ley. 2121 (El congreso de Colombia, 3 de agosto de 2021).

83 Art 5 parágrafo 2. Ley. 2121 (El congreso de Colombia, 3 de agosto de 2021).

84 Art 10. Ley. 2121 (El congreso de Colombia, 3 de agosto de 2021).

Lo anterior va sumado a que se dará siempre la garantía de percibir el salario al trabajador remoto, pues esta no dependerá de si se pueden o no suministrar los medios idóneos para realizar el trabajo, ni tampoco se desconocerá la posibilidad de vigilancia y control constante por medio de algún software; por ejemplo, el muy famoso Zoom. Precisamente frente al tema de salario, el Estado demostró su capacidad de anticipo a posibles controversias y preparación de la nueva realidad, al incluir el concepto de horas extras en este medio, las cuales se podían pactar entre las partes a fin de garantizarlas.

Muy aparte y tocando ya otro tema, se facultó al empleador para citar al trabajador a las instalaciones físicas de la entidad en casos excepcionales. Estos casos eran: verificación de herramientas para el trabajo, optimización de las herramientas mediante instalación o actualización de programas y, por último, pero no menos importante, cuando el trabajador presente reiteradamente el incumplimiento de sus labores y eventualmente sea citado para proceso de descargos laborales⁸⁵. También como garantía al empleador, se le permitió valerse de las TIC para hacer control de las labores de sus empleados, dejando de lado cualquier otro asunto que no tuviera que ver estrictamente con el cargo a desempeñar; para esto debería utilizar un espacio dentro de la jornada pactada.

Frente a la materia importante de seguridad social, los artículos del 18 al 20, facultaron al gobierno nacional, para el diseño de formatos virtuales de afiliación y reconocimiento de coberturas propias del área a los trabajadores remotos, de manera tal que se asegurara el recaudo adecuado de aportes y consigo la protección activa al empleado. Sobre la misma materia deberían actuar las ARL en el diseño de estos formatos especificados a la actividad de cada trabajador, y de igual manera deberían acompañar siempre en el proceso.⁸⁶

Séase que cualquier trabajador podría acogerse al trabajo remoto si contaba con el acuerdo de voluntades con su empleador, siendo beneficiado por todos los temas tratados hasta el momento y a favor de la perspectiva de género que también se incluyó en la ley, el tiempo de lactancia debía respetarse, así como también enfocar esfuerzos en vincular a sectores menos favorecidos y vulnerables a la modalidad.⁸⁷

Debe recalcar que, al ser un desempeño de funciones desde espacios distintas a la entidad, el Estado fue nuevamente adelantado a la realidad naciente y protegió a los trabajadores ante el reconocimiento de tareas de cuidado propias de los espacios de trabajo, permitiendo que los horarios cumplieran con flexibilidad y permitieran satisfacer estas necesidades, como por ejemplo el cuidado del necesitado.⁸⁸

⁸⁵ Art 16. Ley. 2121 (El congreso de Colombia, 3 de agosto de 2021).

⁸⁶ Arts 18-20 Ley. 2121 (El congreso de Colombia, 3 de agosto de 2021).

⁸⁷ Art 21. Ley. 2121 (El congreso de Colombia, 3 de agosto de 2021).

⁸⁸ Art 24. Ley. 2121 (El congreso de Colombia, 3 de agosto de 2021).

No cabe duda con lo tratado hasta aquí que la regulación era suficiente y muy garantista para las partes. Visto el panorama durante el periodo crítico de la pandemia, se dará paso con el ultimo capítulo donde veremos la situación a 2022 donde la nueva realidad se ha asimilado.

III. PANORAMA COLOMBIANO DEL TRABAJO A DISTANCIA EN 2022

Luego de dos años de comenzada la emergencia sanitaria del Covid-19, la regulación y las políticas de fomento del trabajo a distancia en cualquiera de sus modalidades, mostraban el mismo avance continuo de adaptación, así como también la emergencia misma. Con el paso del tiempo las medidas de cuidado generales se han transformado en medidas de autocuidado, debido a factores múltiples como el encierro prolongado, falta de socialización, vacunación y por supuesto oportunidades laborales. Esto pondría en duda a la nueva realidad, pero en su momento veremos conclusiones que la blindaran, así como también las regulaciones del año presente que analizaremos.

A) Ley 2191 de 2022

Esta ley encuentra sustento en problemas prácticos que se fueron presentando, ya que, soportados en la creciente modalidad virtual, los trabajadores hábilmente aprovecharon las nuevas formas de trabajo por cumplimiento de objetivos o metas, muy populares durante el último tiempo. Estas metas suponían trabajo adicional para su cumplimiento por fuera de la jornada pactada, además de otras problemáticas menores que acrecentaban la jornada. Para esto hábilmente se expidió la ley de “desconexión laboral” temática antes tratada desde 2020, pero que al ser una necesidad la clarificación de su alcance se expidió la ley.

Corta y al punto, esta ley pretendía garantizar el tiempo libre o de disfrute sin perjuicio del tipo de contrato laboral pactado ni de su modalidad de ejecución aparado en principios fundamentales reconocidos en la constitución.⁸⁹

Esta iniciativa estaba caracterizada por la asignación de tareas únicamente en el horario laboral, y por el derecho de no tener contacto con ninguna herramienta o medio de trabajo en su tiempo libre, pidiendo al empleador de abstenerse a formular cualquier requerimiento en este espacio. ⁹⁰

⁸⁹ Art 1. Ley. 2191 (EL CONGRESO DE COLOMBIA, 6 de enero de 2022).

⁹⁰ Art 3. Ley. 2191 (EL CONGRESO DE COLOMBIA, 6 de enero de 2022).

Cualquier pacto o cláusula que actuara en contrario, debía quedar sin efecto alguno; pues una vez terminada la jornada acordada en el contrato, iniciaba el tiempo de descanso imperturbable, identificando de inmediato cualquier conducta contraria como acoso por parte del empleador.⁹¹

El artículo 5° de la presente ley, se sumó a la idea de expedir políticas que incluyeran reglas de juego claras en materia de trabajo remoto. En esta oportunidad la política debía orientarse al desarrollo de reglamentación interna a favor de la desconexión, contemplando puntos como: formas claras de ejercer el derecho a la desconexión, procedimiento de quejas ante abuso y garantías al debido proceso en búsqueda de acuerdos.⁹²

Fuera de la regla general hay excepciones en las que se requeriría disponibilidad completa por parte del trabajador, y a fin de ser una ley garantista las dejó taxativas así; trabajadores o servidores que desempeñen funciones de dirección, aquellos que por la naturaleza de su trabajo debieran tener total disponibilidad como la fuerza pública, y casos de fuerza mayor o caso fortuito que requiriera al empleado.⁹³

Finalmente, y ante cualquier irregularidad en lo tratado, la presente ley avanza identificado entidades taxativas de control y vigilancia para resolver eventuales conflictos; permitiendo que se acudiera ante el inspector de trabajo o la procuraduría.⁹⁴

Se podría decir que esta ley cumplía las veces de complemento a las expedidas en 2021, pero precisamente la falta de claridad fue un pecado que supuso en su momento la suspensión de la iniciativa entera; razón por la cual la tarea del ministerio era ser lo suficientemente cauto para evitar esto, obligado por proteger a los trabajadores del riesgo propio de la emergencia.

B) Decreto 555 De 2022

Reconociendo a difícil situación que sufrió el mercado laboral con la pandemia de 2020 especialmente en temas de oferta, calidad y población vulnerable; el Estado procedió a reconocer por medio de su ministerio del trabajo que el trabajo a distancia había sido una solución efectiva y muy ágil al panorama, soportado también en la misma idea a nivel internacional sobre la eficiencia. Además, se reconoció el camino legislado hasta este punto como fructífero y de mejores resultados aun por demostrar. Bajo este entendió el presente decreto se expediría en pro de complementar la legislación vigente y previa a 2020, para actualizarla a la nueva realidad.

⁹¹ Art 4 parágrafo 1. Ley. 2191 (EL CONGRESO DE COLOMBIA, 6 de enero de 2022).

⁹² Art 5. Ley. 2191 (EL CONGRESO DE COLOMBIA, 6 de enero de 2022).

⁹³ Art 6. Ley. 2191 (EL CONGRESO DE COLOMBIA, 6 de enero de 2022).

⁹⁴ Art 7. Ley. 2191 (EL CONGRESO DE COLOMBIA, 6 de enero de 2022).

En esta oportunidad el decreto se referiría al Decreto 1072 de 2015, adicionando a este la nueva modalidad de trabajo a distancia más impulsada y adoptada; el trabajo remoto. Primeramente, el presente decreto dejó taxativamente ciertas cláusulas que darían la connotación de trabajo remoto al acuerdo entre partes. Estas fueron; funciones a desarrollar, condiciones de trabajo, elementos entregados para desarrollo de funciones, responsabilidad en la custodia de estos, medidas de seguridad informática y cualquier otra medida excepcional propia del cargo u oficio.⁹⁵

Seguido de esto y si bien ya se había mencionado las obligaciones de las partes en la ley sobre trabajo remoto -ley 2121- este decreto nuevamente apostó por la taxatividad, operando a favor de las garantías de las partes. Trato primero las obligaciones del empleador, destacando entre estas; el deber de informar a la ARL sobre los trabajadores remotos y respecto de su lugar de trabajo, adoptar políticas de prevención de riesgos, mantener canales de comunicación abierta con el empleado, suministro de equipos, verificación virtual de condiciones y velar por el derecho a la desconexión entre otras.⁹⁶

Otro aspecto destacable además de los ya tratados en la ley previa, también se dejó taxatividad de las obligaciones del trabajador remoto. Estas son: participar en actividades de prevención de riesgos, cumplir normas de seguridad, utilizar elementos de protección, autocuidado de su salud, reporte de accidentes o enfermedad, cumplimiento de recomendaciones, cuidado y restitución de elementos entregados.⁹⁷ Finalmente se cerraría la línea taxativa con otro interviniente en la relación laboral, las ARL, obligadas estas a; promover cumplimiento de normas relativas a seguridad, crear guías de prevención, programas de recomendaciones, ajustes y creación de plataformas, acompañamiento al trabajador y dar publicidad al formato de afiliación al sistema de seguridad social.⁹⁸ Demás disposiciones en el decreto tratadas ya habían sido avanzadas antes y complementadas ahora.

C) Decreto 649 De 2022

Como último y más reciente avance hacia la nueva realidad, el turno de complementación era ahora para la ley sobre trabajo en casa. A grandes rasgos el primer aspecto destacable es la diferenciación con el teletrabajo como modalidad que se mantenía hasta la época. El trabajo en casa se caracterizó por ser un trabajo ocasional, desde la residencia y de común acuerdo para beneficiar a las partes sin desconocer la circular 041 de 2020 la cual facultó el uso de esta modalidad.⁹⁹

⁹⁵ Art 2.2.1.6.6.3. Decreto. 555 (Ministerio del trabajo, 9 de abril de 2022).

⁹⁶ Art 2.2.1.6.6.4. Decreto. 555 (Ministerio del trabajo, 9 de abril de 2022).

⁹⁷ Art 2.2.1.6.6.5. Decreto. 555 (Ministerio del trabajo, 9 de abril de 2022).

⁹⁸ Art 2.2.1.6.6.6. Decreto. 555 (Ministerio del trabajo, 9 de abril de 2022).

⁹⁹ Considerando. Decreto. 649 (Ministerio del trabajo, 27 de abril de 2022).

El fin primario del decreto era la habilitación en forma mediante reglamento del trabajo en casa, definiendo esas circunstancias condicionales que lo soportan. Bajo estricto mantenimiento de garantías contractuales, ambas partes de la relación podrían sugerir el implemento de la modalidad. La solicitud tenía que someterse a proceso donde se verificaría; las circunstancias excepcionales, la posibilidad de realizar actividades desde casa y que se contara con herramientas optimas. Lo anterior por medio escrito y describiendo la situación.

Con miras a garantizar reglas claras de juego con en otras legislaciones, el decreto fijo obligaciones taxativas para las partes, así como también para la ARL. Estas obligaciones eran muy similares a las expuestas en el trabajo remoto, con ligeras diferencias que no suponen mayor distinción.

Un avance muy clave sería la inclusión del término “alternancia” propio de esta modalidad de trabajo y se definió así: ***“El empleador podrá determinar que la habilitación de trabajo en casa se desarrolle bajo el modelo de la alternancia, esto es, que el desarrollo de la labor contratada se efectúe unos días de la semana de manera presencial y otros días, a través de la habilitación de trabajo en casa”.***¹⁰⁰ Se dejó claro que esto no significaría remuneración adicional, medida que es ideal a fin de ayudar al empleador, puesto que por lo visto hasta el momento en la monografía; se favorecía más que todo al empleado.

Finalmente, y como último avance a revisar fue referente a la temática del trabajo en casa en el exterior. Cumpliendo debidamente con el decreto y la ley de trabajo en casa, sumado a autorización del empleador y cobertura activa de al ARL, el empleado podría iniciar su proceso para trabajar fuera del país, informando su dirección y ciudad fuera del país.

Hasta este punto llego el desarrollo de la monografía, cerrare diciendo que las entidades que a lo largo del camino evaluado estuvieron a cargo de las decisiones y demás situaciones que se iban presentando, hicieron un trabajo magnifico con uno que otro traspié, pero que sin duda nos puso en una nueva realidad para todos.

¹⁰⁰ Art 2.2.1.6.7.11. Decreto. 649 (Ministerio del trabajo, 27 de abril de 2022).

8. CONCLUSIONES

- Más allá de determinar si efectivamente estamos en ocasión de una simple moda o nueva realidad, se debe entender que en su momento coexistieron ambos conceptos. Cuando recién todo inicio se pensaba en medidas momentáneas de meses, y al mismo tiempo se planificaba para años. Termina siendo más cercano el trabajo a distancia y sus modalidades a una nueva realidad, en tanto que nuestro deber es reconocer que lo anterior a la pandemia volverá y nuevamente deberemos coexistir 2 realidades.
- Cada texto legal estudiado debe entenderse como de utilidad indispensable al momento de abordar el área de estudio, por eso su inclusión. El desconocimiento de alguno de estos puede dejar un vacío en el proceso evolutivo, pues por más que estén derogados algunos, ha de recalcarse que su contenido fue usado en los más reciente como ya se vio.
- El panorama actual se desarrolló en menos de 2 años contados desde el decreto de emergencia sanitaria, lo cual refuerza la teoría planteada al inicio de la acción en tiempo récord, denotando así el compromiso por parte de las instituciones a cargo de la materia.
- Los retos a futuro serán muchos, ya que por muchos factores los ciudadanos en común han soñado con volver a la vida antes de la contingencia, suponiendo desafíos para una legislación diseñada para durar. De ahí la tarea es no abandonar el camino y buscar adecuadamente alternativas para que el trabajo a distancia no pierda todo el trabajo y sacrificios de ámbitos humanos y económicos que ha significado.
- De igual manera que el aprendizaje, la búsqueda de alternativas viables a favor de las relaciones laborales como motor principal de la economía, debe ser una tarea incesante por parte del Estado y sus gobiernos por venir continuar por el mismo camino ya iniciado. De igual manera debe serlo para nosotros los estudiantes y profesionales, que como yo en esta oportunidad me dedique a recopilar ese paso a paso de la situación actual, pongo a disposición de los eventuales lectores esta monografía para que sea una herramienta más para forjar criterios y eventuales nuevos avances a nuestra nueva realidad.

9. BIBLIOGRAFÍA

Decreto. 0884 (Ministerio del trabajo, 30 de Abril de 2012).

Decreto. 1083 (Ministerio del trabajo, 26 de Mayo de 2015).

Decreto. 648 (PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA, 19 de Abril de 2017).

Decreto. 417 (Presidencia de la republica, 17 de Marzo de 2020).

Decreto. 491 (MINISTERIO DE JUSTICIA Y DEL DERECHO, 28 de Marzo de 2020).

Decreto. 555 (Ministerio del trabajo, 9 de Abril de 2022).

Decreto. 649 (Ministerio del trabajo, 27 de Abril de 2022).

Decreto unico reglamentario. 1072 (Mnisterio del trabajo, 26 de Mayo de 2015).

Iván Daniel Jaramillo, Andrés García-Suaza, Santiago Ortiz, Alexander Sarango, Juan Andrés Russy.
El trabajo a distancia en el contexto del Covid-19 en Colombia. BOGOTA D.C: Observatorio Laboral LABOUR, 2021.

Jassir, Iván Daniel Jaramillo. *El Derecho del trabajo pandémico en Colombia.* BOGOTA D.C: TIRANT LOBLANC, 2021.

Ley. 2069 (EL CONGRESO DE COLOMBIA, 31 de Diciembre de 2020).

Ley. 2088 (EL CONGRESO DE COLOMBIA, 12 de Mayo de 2021).

Ley. 2121 (El congreso de Colombia, 3 de Agosto de 2021).

Ley. 2191 (EL CONGRESO DE COLOMBIA, 6 de Enero de 2022).

LEY. 1221 (Congreso de Colombia, 16 de JULIO de 2008).

LEY. 2088 (CONGRESO DE COLOMBIA, 12 de MAYO de 2021).

LEY. 2121 (CONGRESO DE COLOMBIA, 03 de AGOSTO de 2021).

PÉREZ, LAUREN PAOLA BERTEL. *UNA MIRADA AL TELETRABAJO COMO RESPUESTA AL SURGIMIENTO DE LAS ECONOMÍAS DIGITALES EN COLOMBIA: CREACIÓN, IMPLEMENTACIÓN, E IMPACTO.* Medellín: UNIVERSIDAD EAFIT, 2019.

Resolucion . 1455 (Ministerio del trabajo, 12 de julio de 2012).

Resolucion. 2886 (Ministerio del trabajo, 21 de Noviembre de 2012).

Resolucion. 2313 (Ministerio del trabajo, 10 de Julio de 2013).

Resolucion. 4854 (Ministerio del trabajo, 31 de Octubre de 2014).

Resolucion. 3494 (Mnisterio del trabajo, 4 de Septiembre de 2015).

Resolucion. 1311 (Ministerio del trabajo, 15 de Mayo de 2019).

Resolucion. 3707 (Ministerio de trabajo, 25 de Septiembre de 2019).

Rresolucion. 3748 (Mnisterio del trabajo, 21 de Septiembre de 2015).

Sentencia. C-337/11 (Corte Constitucional, 4 de Mayo de 2011).

Sentencia. Sentencia C-351/13 (Corte constitucional, 19 de Junio de 2013).