



**Universidad del
Rosario**

**INCIDENCIA DEL COVID-19 EN LAS FORMAS DE TRABAJO Y SU
REGULACIÓN**

Autor

LENNY JOHANNA DUQUE MENDIETA

**Trabajo presentado como requisito para optar por el
título de Magister en Derecho Laboral y Seguridad Social**

Director, Tutor

DR. DAVID HERNANDO BARBOSA RAMIREZ

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA

MAESTRIA EN DERECHO LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL

Universidad del Rosario

Bogotá, D.C., Colombia

2022

Incidencia del Covid-19 en las formas de trabajo y su regulación

*Lenny Johanna Duque Mendieta, abogada Especialista y candidata a Magister en Derecho Laboral y Seguridad Social, Especialista en Gerencia Integral de Servicios de Salud **

Introducción

La Organización Mundial de la Salud (OMS) conoció de un brote de neumonía en Wuhan (China) el 31 de diciembre de 2019, por lo que inició a investigar acerca de esta enfermedad y lo que motivó dicho brote. Al respecto, encontró que se trataba del SARS-CoV-2, virus que llegó a varios países al rededor del mundo afectando a miles de personas, dejando una gran cifra de víctimas mortales.

Así las cosas, el 11 de marzo de 2020 la OMS declaró al Covid-19 como una pandemia mundial haciendo una serie de recomendaciones con el fin de mitigar el contagio, consistente en evitar la aglomeración de personas, teniendo en cuenta que “la Covid-19 es una enfermedad causada por el virus SARS-CoV-2, que se propaga entre las personas principalmente cuando una persona infectada está en contacto cercano con otra.

El virus se puede propagar a través de pequeñas partículas líquidas expulsadas por una persona infectada a través de la boca o la nariz al toser, estornudar, hablar, cantar o resoplar. Estas partículas líquidas tienen diferentes tamaños, desde las más grandes ‘gotículas respiratorias’ hasta las más pequeñas, llamadas ‘aerosoles’. Los datos actuales sugieren que el virus se propaga principalmente por medio de gotículas respiratorias entre personas que estén en contacto cercano” (OMS, 2021).

*

Los países, al notar que entre enero y marzo de 2020, las infecciones por Covid-19 se incrementaron, recomendaron a los empleadores evitar la atención al público y llamar a los empleados a prestar sus servicios desde casa, con un poco tiempo para prepararse tanto para empleador como para trabajador, aunado al hecho de haberse planeado a un corto plazo y que, por obvias razones, se ha extendido en el tiempo (OIT, 2021).

Así las cosas, el Gobierno Nacional adoptó una serie de medidas con el fin de evitar la propagación del Covid-19, dentro de las que se ordenó una cuarentena estricta que incluía a la mayoría de los sectores económicos del país, lo que a su vez impidió la concurrencia de los trabajadores a las empresas.

Por lo anterior y con el fin de proteger la estabilidad laboral de los empleados colombianos, el presidente de la República, a través del Ministerio del Trabajo, expidió la Circular 021 del 2020, en la que se recomendó a las empresas optar por el trabajo en casa, teletrabajo e incluso anticipar las vacaciones.

Así las cosas y por la facilidad de la figura del trabajo en casa, las empresas optaron por esta última opción, ya que no era necesario realizar mayores cambios en la contratación; sin embargo, dicha figura no se encontraba regulada por la legislación laboral colombiana, lo que no sucedía con el teletrabajo, que había sido regulado mediante la Ley 1221 del 2008.

Es así que la pandemia por el Covid-19 evidenció varias falencias que tenían estas formas de trabajo y la necesidad de regularlas con el fin de mitigar los abusos que se presentaron sobre todo con el trabajo en casa, por lo que en el presente capítulo se presentarán gráficas, estadísticas, normatividad, jurisprudencia y doctrina del teletrabajo y trabajo en casa.

La pregunta problema que se intenta responder en este capítulo es ¿fue la pandemia por el Covid-19 el acelerador para la regulación de las nuevas formas de trabajo en Colombia?

En el presente texto se empleó una metodología de métodos mixtos, ya que para la escritura del texto fue necesario emplear tanto la metodología cuantitativa, respecto a las cifras que se relacionan, como la metodología cualitativa para los conceptos y definiciones plasmados a lo largo del presente escrito.

Recorrido histórico

El teletrabajo es una figura que nació como una alternativa de movilidad en los años setenta a causa de la crisis del petróleo que se presentó en Estados Unidos, al decretarse el embargo de petróleo por los exportadores árabes a todos los países que apoyaban a Israel en la guerra de Yom Kipur, cuando el considerado padre del teletrabajo, Jack Nilles, en su pionero estudio *Telecommunications-Transportation Tradeoff* (1976), afirmó que “si uno de cada siete trabajadores no tuviera que desplazarse a su sitio de trabajo, Estados Unidos no tendría la necesidad de importar petróleo” (Joric, 2020).

Pese a lo anterior, hay estudios que demuestran que el teletrabajo no disminuyó el desplazamiento de los estadounidenses, pues la teoría predominante es que el teletrabajo no reduce el desplazamiento, debido a que los trabajadores reemplazan los viajes al trabajo por los de ir hacer compras, visitar amigos o familiares, etc. (Theobald, 1998).

Con la crisis en mención se dio inicio al término de *teletrabajo*, que estuvo en el ojo del huracán debido a que habían tanto sectores a favor como contra de este; por su parte, los trabajadores temían que el teletrabajo se empleara para desmejorar las condiciones laborales, como baja de salarios y aumento de jornada laboral y, de otro lado, los empresarios pensaron en la posibilidad de no poder manejar a sus empleados, ya que de esta manera no podrían tener control del cumplimiento de horario y el rendimiento laboral de estos. Sin embargo, otros sectores de la economía estadounidense estuvieron a favor de esta figura, ya que aseguraban que gracias al teletrabajo se producía un ahorro en varios aspectos, pues los

empresarios ahorraban en gastos locativos teniendo en cuenta que el consumo de servicios públicos y la infraestructura era mucho menor, y los empleados ahorraban en tiempo y gastos de desplazamiento, lo que favorecía la conciliación laboral-familiar y, por ende, se mejoraba la calidad de vida de los dependientes.

Poner en marcha el teletrabajo no fue nada fácil, debido a la falta sobre todo del internet, además de los problemas de almacenamiento que presentaban las empresas, pues en esa época las tecnologías y los equipos no eran tan sofisticados como hoy en día. Pese a lo anterior, varias de las grandes empresas estadounidenses apostaron por este mecanismo en la década de los ochenta. Una década más tarde, al expandirse el alcance y calidad del internet, aunado al hecho de la evolución de los equipos tecnológicos, el teletrabajo fue más empleado por las empresas, por lo que a su vez los gobiernos lo implementaron buscando promover la conciliación entre la vida personal y laboral. Sin embargo no fue sino hasta el fatídico atentado a las torres gemelas que el teletrabajo se fortaleció en los Estados Unidos.

En el año 2001 con el atentado a las Torres Gemelas en New York, varias empresas estadounidenses fortalecieron la aplicación del teletrabajo, tanto por seguridad de sus trabajadores como por la infraestructura que se encontraba destruida, a causa de dicho atentado, evidenciando que la implementación del trabajo remoto les dejaba resultados muy productivos tanto para empleador como para empleados. (Ministerio de las TIC, 2016)

El teletrabajo se fortalece en América Latina por la crisis económica que afrontó Argentina entre los años 1998 y 2002, la cual generó una tasa muy alta de desempleo, lo que obligó a los empresarios a buscar nuevas formas de organización laboral tendientes a reducir costos de operación, por lo que a medida que se iba fortaleciendo el uso de Internet las personas empezaron a trabajar por su propia cuenta haciendo uso de las nuevas tecnologías. En Europa, por ejemplo, el teletrabajo llegó en el 2005 cuando España promovió y ratificó

el Plan Concilia, el cual buscaba conciliar la vida laboral de los trabajadores con su vida familiar.

En Colombia se adopta esta forma de trabajo en el 2008, cuando se expide la Ley 1221 de dicha anualidad, por medio de la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones, en 2012 el entonces presidente Juan Manuel Santos firmó el Decreto 0884 de 2012, por medio del cual se reglamenta la Ley del Teletrabajo y se crea la Comisión Asesora del Teletrabajo, integrada por miembros del Ministerio de las TIC y el Ministerio del Trabajo.

Es así como desde 2012 se empezó a consolidar el teletrabajo en Colombia y al pasar de los años se incrementaron tanto los teletrabajadores como las empresas que optaron por esta nueva alternativa de trabajo, aunado al hecho de la expansión de Internet y las nuevas tecnologías en el país, tal y como lo muestra el “Cuarto Estudio de Penetración de Teletrabajo en Empresas Colombianas 2018” realizado por la Corporación Colombia Digital (ver figuras 1 y 2).

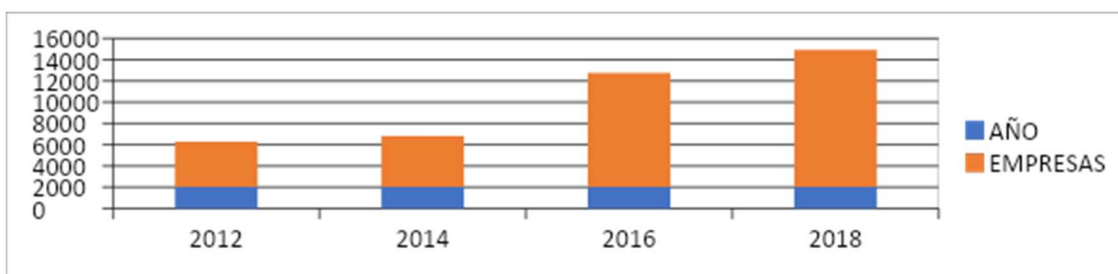


Figura 1. Crecimiento de los teletrabajadores

Fuente: ACRIP 2020

En la figura 1 anterior se evidencia el crecimiento de teletrabajadores, que pasó de 31 553 en 2012 a 122 278 en el 2018, es decir, que dicha cifra se incrementó 3.87 veces.

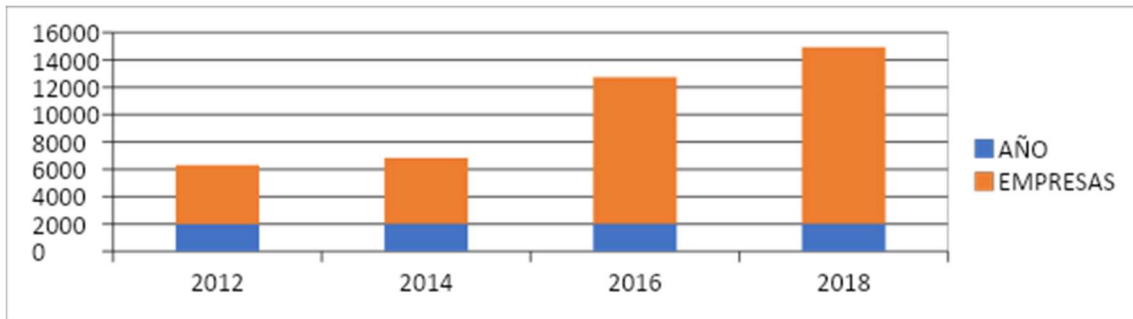


Figura 2. Empresas que optaron por el teletrabajo

Fuente: Corporación Colombia Digital (2018).

En la figura 2 se evidencia que la cantidad de empresas que optaron por la práctica del teletrabajo también incrementó, pues pasaron de 4292 empresas en 2012 a 12 912 en el 2018.

Según el estudio *The impact of teleworking and digital work on workers and society*,

Históricamente, algunos sectores y ocupaciones han sido los más susceptibles al teletrabajo (JRC, 2020a). Según datos de EWCS, en la UE en 2015, los sectores con mayor porcentaje de trabajadores fueron: el sector de las TIC (57 %), actividades profesionales y científicas (53 %), finanzas y servicios (43 %), inmobiliario (43 %) y administración pública (30 %). Todos estos son sectores con un alto grado de dependencia y uso de las TIC, así como una mayor flexibilidad en cuanto al lugar de trabajo. (Samek Lodovici, 2021)

Definiciones

La OMS declaró a la covid-19 como pandemia mundial el 11 de marzo de 2020, por lo que los países que no se habían declarado en emergencia sanitaria, una vez tuvieron conocimiento del comunicado de dicha organización, decretaron a su interior la emergencia, como es el caso de Colombia, que declaró una cuarentena obligatoria para mitigar el riesgo de contagio de la enfermedad. Dicha cuarentena, entre otras cosas, generó que las empresas de distintos sectores económicos no pudieran prestar sus servicios al público, lo que claramente generaría

un gran impacto tanto a empleadores como a empleados, por lo que fue necesario que el Gobierno Nacional expidiera actos administrativos a través de los cuales se mitigara el impacto negativo que esto estaba generando.

Rápidamente el Gobierno Nacional, a través del Ministerio de Trabajo, expidió el 17 de marzo de 2020 la Circular 021, mediante la cual se dictaron medidas de protección al empleo con ocasión de la fase de contención del Covid-19, tendientes a la implementación del trabajo remoto como el trabajo en casa, el cual en ese momento no estaba regulado en Colombia, y el teletrabajo, que, como se mencionó, ya contaba con ley y decreto reglamentario.

Algunos doctrinantes, como Mónica García Espinel, directora ejecutiva de la Federación Colombiana de Gestión Humana Acrip, señalan que el trabajo remoto presenta tres modalidades: teletrabajo, trabajo móvil y trabajo en casa. Por su parte, la Ley 2069 de 2020, por medio de la cual se impulsa el emprendimiento en Colombia, en sus artículos 16 y 17 fomenta el trabajo remoto.

Igualmente, la Ley 2121 de 2021, por medio de la cual se crea el régimen de trabajo remoto y se establecen normas para promoverlo, regularlo y se dictan otras disposiciones, en su artículo 3 literal a, define el trabajo remoto 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. 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. (Ley 2121 de 2021, Colom.).

Dicha Ley en su artículo 4.º describe los principios generales que deben regir el contrato de trabajo remoto, a saber:

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

Parágrafo. El literal f del presente artículo no podrá aplicarse a las personas que laboren en entidades públicas de conformidad con lo previsto en el artículo 128 de la Constitución Política de Colombia. (Ley 2121 de 2021, Colom.).

De otro lado, es importante mencionar que la finalidad de la Circular 021 de 2020 era hacer un llamado a las empresas a fortalecer el principio de solidaridad con el fin de evitar a toda costa la desvinculación de los empleados, por lo que las entidades se vieron obligadas a migrar a alguna de las recomendaciones contenidas en la Circular, fue así que las empresas debieron considerar que para poder implementar el teletrabajo se debían cumplir unas formalidades legales, en las que se profundizará más adelante, lo que no era necesario para optar por el trabajo en casa, ya que, según la Circular en mención, para implementar esta figura solo se requería de la autorización por parte del empleador a los trabajadores para desempeñar sus funciones desde casa, concepto que prácticamente fue reiterado por la Ley 2088 del 2021, la cual definió en su artículo 2 el trabajo en casa 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.

Este no se limita al trabajo que puede ser realizado mediante tecnologías de la información y las comunicaciones, medios informáticos o análogos, sino que se extiende a cualquier tipo de trabajo o labor que no requiera la presencia física del trabajador o funcionario en las instalaciones de la empresa o entidad. (Ley 2088 de 2021, Colom.)

Por su parte, la Ley 1221 de 2008, en su artículo 2.º definió el teletrabajo como:

La 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. El teletrabajo puede revestir una de las siguientes formas:

- Autónomos son aquellos que utilizan su propio domicilio o un lugar escogido para desarrollar su actividad profesional, puede ser una pequeña oficina, un local comercial. En este tipo se encuentran las personas que trabajan siempre fuera de la empresa y sólo acuden a la oficina en algunas ocasiones.
- Móviles son aquellos teletrabajadores que no tienen un lugar de trabajo establecido y cuyas herramientas primordiales para desarrollar sus actividades profesionales son las Tecnologías de la Información y la comunicación, en dispositivos móviles.
- Suplementarios, son aquellos teletrabajadores que laboran dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en una oficina”. (Ley 1221 de 2008, Colom.)

Es importante precisar que posterior a la Ley 1221 de 2008, se expidió el Decreto 0884 de 2012, por medio del cual se reglamentó la Ley del teletrabajo, el que en su artículo 3 menciona que la figura del teletrabajo debe constar en un contrato el cual deberá contener al menos las condiciones de servicios, condiciones de modo tiempo y lugar, las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y las medidas de seguridad informática que debe cumplir el teletrabajador.

Estos conceptos pueden llegarse a confundir con el trabajo a domicilio, el cual se encuentra contemplado en Colombia desde 1950, con la expedición del Código Sustantivo del Trabajo, en su artículo 89, donde se señala que “hay contrato de trabajo con la persona que presta habitualmente servicios remunerados en su propio domicilio, sola o con la ayuda de miembros de su familia por cuenta de un {empleador}” (Decreto 2663 de 1950).

El trabajo a domicilio mayormente se confunde con el teletrabajo; sin embargo, las diferencias son bastantes, ya que por ejemplo el trabajo a domicilio contempla la posibilidad de prestar el servicio con la ayuda de familiares, situación que no es permitida con el teletrabajo; este último, además, cuenta con una ley y decreto reglamentario, lo que no sucede con el trabajo a domicilio.

Aplicación y problemática

Así las cosas, con los conceptos y la bibliografía esbozada a lo largo del presente capítulo, se puede decir que las empresas, al no tener la necesidad de cambiar los contratos de sus trabajadores, optaron por darles esa habilitación a sus empleados para que prestaran sus servicios desde sus residencias, bajo la figura de trabajo en casa. Esta situación generó impactos positivos y negativos, ya que, según el estudio realizado por la Federación Colombiana de Gestión Humana (Acrip Nacional) de junio de 2020, se evidenció que para las empresas las “ventajas que les ha traído el trabajo remoto, han sido la reducción de costos en general y las mejoras en los índices de ausentismo laboral. Por otro lado, las empresas ven como desventaja la dificultad para el autocontrol de los colaboradores, la distorsión en la comunicación interna y la acumulación de tareas” (Acrip Nacional, junio de 2020).

Por parte de los trabajadores, se pueden ver beneficiados en el ahorro de los gastos diarios en lo que se incurre para el desplazamiento a su lugar de trabajo, tales como la compra de un vehículo y su lugar de aparcamiento o el simple uso del transporte público, además de los gastos de alimentación y vestuario. Algunos sindicatos han manifestado que los trabajadores corren el riesgo de perder la autonomía cuando los empleadores aplican nuevas formas de supervisar el trabajo, problemas psicológicos, el descuido de las condiciones de

trabajo y, en el caso de las mujeres, la posibilidad de afrontar una doble carga al tener llevar su vida profesional junto con las responsabilidades del hogar (Samek Lodovici, 2021).

En el anterior contexto, se puede evidenciar una vulneración de una serie de derechos, primando el derecho a la intimidad personal y familiar, contenido en el artículo 15 de la Constitución Política de Colombia, pues

Según los estudios de los Estados miembros de la UE, y en los estudios nacionales encargados por la OIT en otras regiones del mundo. Según la casi totalidad de los estudios nacionales, los trabajadores remotos tienden a trabajar más horas que la media, debido a que la línea entre el horario laboral y el descanso se difumina y tiende a desaparecer, sobre todo durante la pandemia por la Covid-19. (Eurofound y OIT, 2019)

Lo indicado anteriormente guarda relación con los hallazgos del estudio realizado por Acrip Nacional en junio de 2020, que reveló, entre otras cosas, que solo una de cada dos empresas contaban con previsiones para el trabajo remoto, un poco más del 10 % ya implementaba algunas actividades relacionadas con el teletrabajo; igualmente, se evidenció que las empresas detectaron varios casos de estrés y ansiedad en sus colaboradores que realizan trabajo remoto, de las que el 68 % implementaron acciones para mitigar dichas patologías (Acrip Nacional, junio de 2020).

Pese a lo anterior, se debe tener claridad de que la sobrecarga laboral o el incumplimiento al horario, no son problemas o abusos que trajo consigo el Covid-19, sino, por el contrario, son situaciones que ya se venían presentando y que con el vacío jurídico que existía frente al trabajo en casa no se podía hacer mayor cosa, pues el empleador siempre será la parte dominante de la relación y el trabajador no gozaba de una norma que delimitara la figura del trabajo en casa.

Es así que al incrementarse el trabajo remoto se refuerza la desaparición de la línea entre el trabajo y la vida privada, por lo que se aumenta la disponibilidad de los trabajadores 24/7, pues el trabajo remoto viene acompañado de una estricta vigilancia del cumplimiento de metas lo que incluye la vigilancia de los hogares, pues esto es una necesidad de las empresas para asegurarse de que el recurso humano se utiliza de manera eficiente.

Si bien es cierto que la problemática en mención no es un tema nuevo, se debe tener en cuenta que, como quiera que, según el estudio de Acrip, aproximadamente el 98 % de las empresas en Colombia a raíz de la pandemia por el Covid-19 tomaron la decisión de que sus empleados realizaran trabajo remoto, dicha problemática se incrementó y surgió entonces la necesidad por parte del legislador de regular la materia.

Por esto en 2020 se radicó el proyecto de Ley que pretendía regular el trabajo en casa como una opción de prestar el servicio personalmente, sin dejar de lado el elemento de subordinación, durante situaciones especiales o excepcionales, proyecto que fue debatido en la Cámara de Representantes y el Senado, y que finalmente fue aprobado por unanimidad el 24 de marzo de 2021, y el 12 de mayo de la misma anualidad el Congreso de la República decretó la Ley 2088 de 2021 por medio de la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones.

Comparación normativa

Como se mencionó anteriormente, esta ley trae consigo la definición del trabajo en casa en la que podemos encontrar las principales diferencias con el teletrabajo, ya que la primera corresponde a la habilitación por parte del empleador para que el trabajador, de manera transitoria, desempeñe las labores que normalmente presta en un lugar determinado, desde su casa, y la segunda consiste en una forma de contratación para prestar sus servicios a través

del uso de las tecnologías de la información y la comunicación sin requerirse de la presencia física del trabajador en un lugar determinado.

Es importante tener en cuenta que el trabajo en casa es uno solo, es decir, no tiene modalidades, por el contrario, el teletrabajo cuenta con tres modalidades, las cuales ya fueron descritas anteriormente. Igualmente, el trabajo en casa se configura con la mera habilitación por parte del empleador al trabajador sin exigirse ninguna formalidad; por su lado, el teletrabajo debe constar en un contrato, el cual debe contar con los requisitos descritos en la Ley.

La Ley 1221 de 2008 ordena la creación de una política pública con el fin de promover el teletrabajo en la que se deben contemplar incentivos para las empresas que decidan vincular a sus trabajadores por medio de este mecanismo, situación que no sucede con la ley que regula el trabajo en casa y, por el contrario, esta figura se permite de manera excepcional.

En cuanto a las garantías laborales, sindicales y de seguridad social que tienen tanto los trabajadores en casa como los teletrabajadores, no se diferencia en mayor aspecto, a pesar de que en el artículo 6 numeral 1 de la Ley 1221 de 2008 se establece que a los teletrabajadores no les será aplicable las disposiciones sobre jornada de trabajo, horas extraordinarias y trabajo nocturno.

Sin embargo, se debe resaltar que dicha norma fue sujeta a verificación de constitucionalidad y en Sentencia C-103 de 2021, M. P. Alejandro Linares Cantillo, se declaró exequible la norma, ya que la Corte Constitucional concluyó que al teletrabajo se le debe aplicar el tope de la jornada máxima laboral semanal definida en la ley, por lo que cualquier fuerza laboral ejercida por fuera de dicho horario debe ser objeto de reconocimiento y pago.

De otro lado, al teletrabajo no le es aplicable el subsidio de transporte ni el de conectividad, caso contrario sucede con los trabajadores que se encuentren bajo la modalidad de trabajo en casa y devenguen menos de dos salarios mínimos, pues el auxilio de transporte se convierte en auxilio de conectividad, beneficio que fue objeto de estudio en la sentencia C-311 de 2020, mediante la cual se declaró exequible el Decreto Legislativo 771 de 2020, en el entendido de que la medida de dicho auxilio se podrá extender más allá de la vigencia de la emergencia sanitaria, siempre y cuando sea menester continuar con el trabajo en casa con el fin de evitar el contagio de la Covid-19.

Desde el 3 de agosto de 2021, fecha en la que empezó a regir la Ley del trabajo remoto se cuenta con un nuevo tipo de vinculación laboral, el cual se diferencia de los demás aquí tratados, respecto a la formalización del contrato, pues el mismo se debe suscribir de forma remota a través de la firma electrónica y en ningún caso se podrá imponer cláusula de exclusividad, ya que este tipo de vinculación supone la libertad del empleado para ejercer otras labores, siempre y cuando no interfieran con las ya adquiridas. Igualmente, se cuenta con una política pública para el desarrollo y la implementación del trabajo remoto, la cual deberá crearse en un plazo de seis meses a partir de la expedición de la Ley en mención.

Conclusiones

La vulneración a derechos constitucionales y laborales presentados durante la implementación del trabajo en casa no se originaron debido a la pandemia de la Covid-19; lo verdaderamente cierto es que al incrementarse la cantidad de empresas que optaron por esta forma de laborar, la falta de preparación para su implementación y la ausencia de normatividad que regulara la materia generaron una mayor visualización de los problemas

que en su momento presentó el teletrabajo y los inconvenientes que, era evidente, se iban a presentar en el trabajo en casa.

De tal magnitud fueron los problemas que se presentaron con la figura del trabajo en casa, incluso de las enfermedades mentales que presentaron los empleados que prestaron sus servicios en dicha modalidad, que el Congreso de la República se vio obligado a crear una Ley en la que se mitigara el riesgo de incurrir en la violación de los derechos mencionados a lo largo del presente capítulo.

La Ley del trabajo en casa no tiene ningún mecanismo que promueva dicha modalidad, lo que no ocurre con la ley del teletrabajo mediante la que se crea una política pública que promueve esta alternativa de trabajo, incluso otorga beneficios a las empresas que opten por esta modalidad, lo que debería presentarse también en la figura del trabajo en casa, ya que finalmente esta es una opción que beneficia tanto a empleadores, pues reduce sus gastos, y a los empleados, ya que concilia su vida laboral con la familiar, además de aportar de alguna manera una mejor calidad de vida, por ejemplo, al evitar el uso de un sistema de transporte público obsoleto y no tener que hacer largos recorridos para llegar a sus casas.

Esta crítica fue realizada por varios sectores del país, ya que varias empresas pensaron en continuar con la modalidad del trabajo en casa una vez superada la pandemia y al expedirse la ley que regula la materia, al parecer no se podría optar por esta figura de manera permanente, tal y como lo indica Adriana Hincapié en su artículo publicado en el diario *La República*.

Finalmente, se espera que con la entrada en vigencia de la Ley del trabajo remoto se solucione esta falencia, pues dicha ley incluso pretende promover esta nueva forma de trabajo, la cual no se restringe a casos excepcionales, sino que, por el contrario, se puede optar por esta opción de manera permanente, lo que resolvería de fondo el principio de

excepcionalidad que rige al trabajo en casa, y así los empleadores puedan optar por esta forma de trabajo de manera permanente.

Referencias

Colombia. Ministerio de Trabajo. (2018).

https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59534190/Estudio_teletrabajo+2018+ULTIMO.pdf.

Samek Lodovici, M. (2021). "Europarl". Europarl. Europa.Eu. Disponible en

[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2021/662904/IPOL_STU\(2021\)662904_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2021/662904/IPOL_STU(2021)662904_EN.pdf).

The Telecommunications-Transportation Tradeoff: by JACK M. NILLES, F. Roy CARLSON, JR, PAUL GRAY and GERHARD J. HANNEMAN. London: John Wiley

Joric, Carlos. 2020. "El Teletrabajo Nació De Otra Crisis". *La Vanguardia*.

<https://www.lavanguardia.com/historiayvida/historia-contemporanea/20200521/481297391719/teletrabajo-covid19-crisis-petroleo-sociedad-consumo.html>.

Acrip Nacional. (junio de 2020). *Estudio de trabajo remoto*. Disponible en

<https://www.acripnacional.org/wp-content/uploads/2020/07/ESTUDIO-TRABAJO-REMOTO-nuevo-ACRIP-NACIONAL.pdf>.

Ministerio de las TIC. (1.º de junio de 2021). *Historia del Teletrabajo*. Disponible en

<https://www.youtube.com/watch?v=keKFJUieQwU>.

Colombia, Congreso de la República. Ley 2069 de 2020. 31 de diciembre de 2020.

Colombia, Congreso de la República. Ley 2088 de 2021. 12 de mayo de 2021.

Colombia, Congreso de la República. Ley 1221 de 2008. 16 de julio de 2008.

Colombia, Congreso de la República. Ley 2121 de 2021. 3 de agosto de 2021.

Colombia, Corte Constitucional. Sentencia C-103 de 2021.

Colombia, Corte Constitucional. (2020). Decreto Legislativo en Desarrollo de Estado de Emergencia que Establece una Medida para Garantizar el Acceso a Servicios de Conectividad-Exequibilidad condicionada. Sentencia C-311 de 2020.

Colombia, Ministerio del Trabajo. Decreto 0884 de 2012. 30 de abril de 2012.

Hincapié, A. (2021). La nueva regulación de trabajo en casa. *E-Revista Internacional de la Protección Social*. DOI:10.12795/e-rips.2020.i02.01

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2019). Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral. Disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_712531.pdf

Organización Mundial de la Salud (OMS). (13 de mayo de 2021). “Información básica sobre la Covid-19”. Disponible en <https://www.who.int/es/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/question-and-answers-hub/q-a-detail/coronavirus-disease-covid-19>.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). Julio de 2020 *Teleworking during the covid-19 pandemic and beyond*. International Labour Organization. Disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/instructionalmaterial/wcms_751232.pdf

2019. Ilo.Org. https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_712531/lang-es/index.htm.