

MONOGRAFÍA

EL TELETRABAJO Y EL TRABAJO EN CASA EN LA NUEVA REALIDAD

Análisis y aplicación del reglamento interno del trabajo en las modalidades de teletrabajo y trabajo en casa.

**PRESENTADA POR: PAULINA MORENO BOTERO Y ANA MILENA TOBÓN
OSORIO**

Asesor: Jairo Daniel Cortés Ramírez

EAFIT

2021

ESTRUCTURA

1. Introducción y modalidades de trabajo.

1.1. Teletrabajo y *home office*.

1.2. Trabajo en casa o trabajo remoto.

1.3. Regulación del teletrabajo y el trabajo en casa.

2. Reglamento interno de trabajo.

2.1 Definición.

2.2. Aplicación del RIT.

2.3. Relación del RIT con las diferentes modalidades de trabajo a distancia.

3. Actualidad de las relaciones laborales en cuanto al teletrabajo y el trabajo en casa.

3.1. Reformas a la regulación laboral tendiente a teletrabajo y trabajo en casa a raíz de la pandemia en Colombia.

3.2. Análisis de cómo se está dando la aplicación del reglamento interno de trabajo en relación al teletrabajo y el trabajo en casa.

4. Conclusiones.

1. INTRODUCCIÓN

Al día de hoy, las circunstancias que se están viviendo han hecho que el mundo en todos sus ámbitos se reforme y se transforme, el ámbito laboral no es la excepción, la forma de realizar actividades laborales hasta principios del año 2020 era predominantemente presencial, donde las formas de trabajo distintas a esta eran escasas, poco usadas, y sin regulación o, eventualmente reguladas sin mínimo detalle, vagamente y sin realizar un análisis juicioso de la estructura y funcionamiento del trabajo diferente al presencial.

El año 2020 trajo consigo la necesidad de trabajar con mayor frecuencia desde lugares distintos a las instalaciones de la empresa, así, la mayoría de personas se

trasladaron a sus casas y realizaron las actividades laborales a distancia, esto debido a que la pandemia generada por COVID-19 obligó a que solo quienes su presencia física fuera indispensable realizaran su trabajo desde las instalaciones de la empresa y, quienes no, migraran a lugares distintos con el fin de reducir al máximo el contacto entre personas y que se desencadenaran aglomeraciones, tanto en lugares abiertos como cerrados, para así disminuir la posibilidad de contagio que era la meta de todos los países a los que el Coronavirus había llegado.

Esta es la razón de la importancia de realizar este trabajo enfatizando en la necesidad de analizar meticulosamente las figuras de teletrabajo y trabajo en casa, a la luz de cómo se da la aplicación del reglamento interno de trabajo en estas modalidades y cómo se ha adaptado el mundo laboral a estas necesidades.

1.1. TELETRABAJO y HOME OFFICE

Jack Nilles fue quien definió por primera vez el término *teletrabajo* en Estados Unidos, lo hizo en el año 1973. Eran los tiempos de la crisis del petróleo y lo que se pretendía era evitar los desplazamientos para ahorrar consumo y reducir la contaminación, así, Jack Nilles detalló el concepto como “*la posibilidad de enviar el trabajo al trabajador, en lugar de enviar el trabajador al trabajo*” (Nilles, 1976: 4). Tal definición responde genéricamente al trabajo a domicilio, y aún más, al trabajo a distancia, cualquiera que sea su forma.

Como ya se ha mencionado, varias organizaciones, entes estatales, entes internacionales, algunos autores y jurisprudencia han dado sus definiciones de teletrabajo, una de ellas es la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la cual, en su convenio 177 de 1996 da uno de los primeros acercamientos a la figura por parte de una entidad regulatoria oficial, allí se describe la figura del teletrabajo como:

“El trabajo que una persona, designada como trabajador a domicilio, realiza:

(i) en su domicilio o en otros lugares distintos de los locales del empleador;

(ii) a cambio de una remuneración;

(iii) con el fin de elaborar un producto o prestar un servicio” (Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996)”

Así, lo primordial que quiere promover este convenio es la necesidad de regular la figura en cada país que se adhiera, en donde la base fundamental sea mantener y fomentar las garantías laborales para quienes trabajen bajo estas distintas modalidades laborales, y no hacer un retroceso legislativo y doctrinal en cuanto a estas figuras. El artículo cuarto del mencionado convenio, por su parte, dispone cómo en las políticas públicas de cada país que se adhiera al tratado se debe respetar el principio de igualdad de los trabajadores a domicilio y el derecho a constituir o a afiliarse a las “(...) organizaciones que escojan participar en sus actividades; a protección de la discriminación en el empleo y en la ocupación, la protección en materia de seguridad y salud en el trabajo; la remuneración; la protección por regímenes legales de seguridad social” (Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996) Este primer acercamiento del convenio a la figura del “trabajo a domicilio”, mantiene una postura clara, centrada y sensata de las garantías y derechos laborales que se deben proteger a las personas que laboren bajo dicha modalidad.

En adelante el convenio trata de prever los puntos necesarios a concertar y a trazar lineamientos generales que los países quienes ratifiquen el convenio deberán aplicar en sus políticas públicas.

Los países que han ratificado este convenio son: Albania, Argentina, Bélgica, Bosnia y Herzegovina, Bulgaria, Finlandia, Irlanda, Macedonia del Norte, Países Bajos y Tayikistán. (*Ratificación de los convenios de la OIT: Ratificación por convenio, 2020*)

El manual de buenas prácticas en el teletrabajo, publicado por la OIT en el año 2011, en su parte preliminar ofrece una recolección de definiciones que se han planteado para explicar el concepto de teletrabajo:

En la primera de ellas la OIT en la ciudad de Buenos Aires en el año 2010, define la figura del “*teletrabajo*” como una forma de organizar y realizar el trabajo a distancia utilizando las TIC sea en el domicilio del trabajador o en lugares o establecimientos ajenos al empleador, la segunda de ellas proporcionada por la institución anteriormente mencionada en el año 1996 en el Convenio sobre el trabajo a domicilio estructura el término en cuestión como la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios en las que el objeto del contrato o relación de trabajo es

realizado total o parcialmente en el domicilio del trabajador o en lugares distintos del establecimiento o los establecimientos del empleador, mediante la utilización de todo tipo de tecnología de la información y de las comunicaciones (TIC), la tercera de ellas dada en el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo de Bruselas en el año 2002 es la que en un primer acercamiento recoge los elementos esenciales de la figura del "teletrabajo" que son la prestación total o parcial de un servicio o la realización de actos laborales por fuera de la sede del empleador usando medios tecnológicos (TIC).

Por su parte, Mike Gray, Noel Hodson y Gil Gordon, colaborando con la Fundación Universidad Empresa de Madrid, lanzaron un libro llamado *"El Teletrabajo: Aspectos Generales"* en el año 1995, donde se da uno de los primeros acercamientos a tratar de definir la figura del teletrabajo así:

"Es una forma flexible de organización del trabajo que consiste en el desempeño de la actividad profesional sin la presencia física del trabajador en la empresa durante una parte importante de su horario laboral (...)" (Gray, Hodson & Gordon, 1995)

Además, tiene la característica que *"la actividad profesional en el teletrabajo implica el uso frecuente de métodos de procesamiento electrónico de información, y el uso permanente de algún medio de telecomunicación para el contacto entre el teletrabajador y la empresa"*. (Gray, Hodson & Gordon, 1995)

A estas definiciones se suma Emilio Suñé Llinás, doctrinante español que en el año 1998 realiza una comparativa del concepto en su escrito *"El Teletrabajo"* publicado en la Revista Iberoamericana de Derecho Informático en donde describe cómo se ha entendido la concepción del teletrabajo desde la Comisión de la Unión Europea: en cuanto el teletrabajo para dicha organización se entendía como cualquier actividad realizada lejos de la sede de la empresa, fuera mediante comunicación diferida o directa por medio de la tecnología, sin embargo Suñé Llinás explica que quedaría mejor conceptualizada la figura anteriormente descrita así:

"El teletrabajo es una forma flexible de organización del trabajo, que consiste en el desempeño de la actividad profesional sin la presencia física del trabajador en la empresa durante una parte importante de su horario laboral." (Suñé Llinás, 1998). Y por lo tanto *"la actividad profesional en el teletrabajo implica el uso frecuente de métodos de procesamiento electrónico de*

información, y el uso permanente de algún medio de telecomunicación para el contacto entre el trabajador y la empresa (Suñé Llinás, 1998).

Además, Suñé hace referencia al autor Ortiz Chaparro quien ofrece también una definición muy corta, donde dice que: *"Teletrabajo es trabajo a distancia, utilizando las telecomunicaciones y por cuenta ajena"* (Ortiz Chaparro, 1996). Pese a la brevedad, según Suñé, esta definición es más exacta que la de Nilles, sin embargo, la misma es alejada de la realidad, puesto que la idea de trabajo por cuenta ajena no es inherente a la relación laboral ni al teletrabajo.

Por otro lado, el portal llamado "TELETRABAJO", desarrollado por el Ministerio de Tecnologías y de la Información (MINTIC), expone las ventajas y desventajas que acarrea esta modalidad de trabajo, ahondando en las ventajas que ofrece el teletrabajo se pueden encontrar que existe un incremento de la productividad y ayuda a la economía de la organización al reducir los costos fijos y algunos gastos, los trabajadores encuentran beneficios e incrementos en su calidad de vida *"e incentiva el trabajo en equipo, promueve la inclusión social, aporta al mejoramiento de la movilidad en las ciudades y reduce los índices de contaminación e impulsa el uso y apropiación de las nuevas tecnologías"* (*"Ventajas y desventajas del Teletrabajo - Ventajas y desventajas del Teletrabajo", 2020*)

Las desventajas que el portal MINTIC "Teletrabajo" presenta para esta modalidad son, entre otras, la falta de interrelación personal con los colegas, en donde se ha demostrado que las personas que desarrollan actividades laborales o de prestación de servicios en modalidades como el teletrabajo y el trabajo en casa pierden las experiencias personales diarias de contacto con sus compañeros y la falta de información, en tanto las personas pueden presentar algún tipo de desactualización de los temas laborales del diario vivir de la oficina o del lugar correspondiente del empleador.

Además, *"El Libro Blanco del Teletrabajo"*, publicado en el año 2012 por el Ministerio de Tecnologías y de la Información, es un elemento muy importante en la implementación de esta modalidad de trabajo, allí se fundamentan cuáles son los beneficios que, para las organizaciones, traen modalidades diversas a la que más se conoce y más se aplicaba en Colombia hasta el año 2020, la presencialidad, los

autores del libro dividen los beneficios que acarrearán estas modalidades por cada área organizacional así:

Para los negocios, entre las diversas ventajas que ofrecen las formas alternas de realizar actividades laborales o de prestación de servicios, se encuentra la mayor productividad, esto es mayores ingresos para la organización, costos predecibles asociados a la flexibilidad de la inversión en planta física, tecnología y recursos humanos y reducción de costos fijos en planta física, mantenimiento, servicios públicos, entre otros.

Para los programas de responsabilidad social, con dichas modalidades se reduce la huella de carbono al evitar el desplazamiento de los trabajadores; se fomenta la inclusión socio-laboral de población vulnerable como personas en situación de discapacidad, aislamiento geográfico y personas cabezas de familia; se mejora la movilidad de las ciudades y se aplican las buenas prácticas laborales para mejorar la calidad de vida de los trabajadores.

En cuanto a las operaciones, se obtiene un mayor control y seguimiento permanente al desarrollo de las tareas programadas a través de las herramientas tecnológicas, además de que se obtienen procesos dentro de las empresas o compañías descentralizados pero interconectados.

Finalmente, para el área de gestión humana de las empresas, las figuras como el teletrabajo y trabajo en casa mejoran las condiciones de reclutamiento del personal, al poder contratar personas más calificadas sin importar su ubicación o disponibilidad de desplazamiento hacia la sede de la organización, y equilibran los espacios laborales y personales de los empleados, dado a que se ha comprobado que una mayor calidad de vida se traduce en una mayor productividad.

Conforme a los diversos conceptos presentados respecto al teletrabajo, ahora se pasará a entregar una recopilación de los conceptos de “home office” y así establecer la diferencia entre ambos.

HOME OFFICE

Encontrar una definición exacta de a qué se refiere la expresión “*home office*” no es tan sencillo como pudiese resultar con la palabra teletrabajo, su definición ha sido más de acercamientos de autores y de doctrina que jurisprudencial o normativa; por

lo que acá se recopilará los bosquejos que se han dado en el camino de construir el significado del concepto “*home office*”. Así, Claudia Patricia Aquije Niño de Guzmán en el trabajo “*Home office como estrategia para la motivación y eficiencia organizacional*” publicada por la Fundación Universidad de Palermo en el año 2018, expresa que:

“Según Saco Barrios (2007), el Home Office, o trabajo desde casa, se refiere a la modalidad más pura del teletrabajo mediante el cual el teletrabajador realiza sus actividades desde su domicilio de manera permanente o distribuida, entre empresa y domicilio”. (Aquije Niño de Guzmán, 2018)

Además, Claudia Patricia Aquije expresa que “*El Great Place to Work Institute*” en el año 2017 definió esta figura “*como una modalidad de flexibilidad, enfocada en el trabajo fuera de la oficina o desde casa, que busca generar bienestar y mejorar la calidad de la vida del trabajador.*” (Aquije Niño de Guzmán, 2018)

Para la autora los principales contras de la figura del “*home office*” son la reducción del desempeño y la aminoración de la innovación, según algunas autoras, como Karina Salazar, dicen que “*esta modalidad de teletrabajo suele propiciar que el trabajador se desconcentre de sus funciones y descuide su desempeño, ya que lo desubica de su lugar y ambiente de trabajo*” (Salazar, 2017). A esto contestó, la directora de Whalecom Paula Molinari, en la discusión presentada en la columna de opinión “*Ventajas y desventajas de trabajar en casa*” publicada en el medio de comunicación “*El Cronista*” el diecisiete de mayo de dos mil diecisiete (2017) quien contradice esta versión sustentando que el desempeño laboral de cada trabajador depende de su nivel de organización y responsabilidad más allá de la flexibilidad que se le otorgue.

El portal Task Enter Colombia¹, el día 22 de julio de 2020, publicó un artículo donde se exponen las diferencias entre teletrabajo y *home office*, así, este portal aclaró que la modalidad de teletrabajo “*se desarrolla respetando los términos de un contrato laboral y el trabajador está bajo la tutela y control del empresario y es precisamente ese control el que diferencia al teletrabajo de cualquier otro tipo de trabajo remoto*” (Flórez, 2020), puesto que el teletrabajador sigue subordinado por el empleador como

¹ <https://www.taskenter.com/teletrabajo>

uno de los elementos del contrato de trabajo, así su potestad de adjudicar horarios, tiempos de entrega, reuniones y otro tipo de actividades continúa inmodificable.

Lo anterior se diferencia del *home office* en cuanto que este “no es una modalidad que se encuentre contemplada en el código sustantivo del trabajo”, (Flórez, 2020) por lo que cada trabajador o contratista podrá desarrollar sus actividades bajo sus propios preceptos, en donde solo se debe cumplir con los términos y entregas establecidos en cada contrato.

1.2 TRABAJO EN CASA O TRABAJO REMOTO

Desde el año 2020, el trabajo en casa o trabajo remoto ha sido el “salvavidas” para muchas empresas en los distintos sectores económicos del país, los cuales se vieron abocados a usar esta modalidad de trabajo, buscando proteger, en lo posible, el derecho fundamental al trabajo estipulado en la Constitución Política de Colombia. No obstante, también ha sido un riesgo para quienes lo implementan, puesto que, en su momento no se contaba con una regulación concreta qué seguir, como tampoco se conocían sus efectos.

Según Juan Pablo del Alcázar Ponce, en el blog de formación gerencial, se define el trabajo remoto como una modalidad de empleo “organizada, colaborativa y planificada, que permite trabajar desde el hogar, oficinas compartidas (*coworking*) o cualquier lugar diferente a una oficina y en la mayoría de los casos no obedece a horarios definidos sino a tareas u objetivos a cumplir” (Ponce, 2020)

Aunque esta modalidad de trabajo no contaba con una regulación exacta, sí había sido muy practicada de manera informal, esto dados sus beneficios y su facilidad en su ejecución; para nadie es un secreto que el trabajo en casa trae ventajas tanto para el empleado como para el empleador, ya que aumenta la productividad estimulando la innovación al promover objetivos más exactos; “representando una mayor calidad de vida, invertir menos o nada de tiempo y dinero en trasladarse a una oficina, poder manejar sus horarios a su gusto y pasar más tiempo de calidad” (Ponce, 2020) con otras personas o actividades de su agrado.

Tanto en Colombia como en otros países de Latino América y el mundo, el trabajo remoto es una medida esporádica y temporal dispuesta por el gobierno, con el fin de que “los empleadores modifiquen, sin requerir acuerdo – escrito o verbal – con los

trabajadores, el lugar de prestación de los servicios de aquellos que no realizan actividades relacionadas con servicios esenciales, mientras dura la emergencia Nacional” (trabajo remoto: claves legales para laborar desde casa sin contingencias, 2020).

En Colombia se radicó un Proyecto de Ley el día 22 de septiembre de 2020 con el fin de regular la figura del “Trabajo en casa”, este proyecto de ley se proclamó para este año en la Ley N° 2088 del 12 de mayo de 2021, sobre la cual se referirá más adelante de manera un tanto más profunda y detenida, sin embargo, en este aparte se tratará de mostrar de manera amplia y general el objeto de regulación de la Ley N° 2088 de 2021, así esta Ley en sus primeros artículos nos dice que,

“Esta ley tiene por objeto regular la modalidad de 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, sin que conlleve variación de las condiciones laborales establecida o pactadas al inicio de la relación laboral.” (Ley N° 2088, 2021)

Es decir, el trabajo en casa se entiende como una habilitación al empleado ya sea público o privado para prestar sus servicios por fuera del lugar destinado por su empleador para ello, sin que esto tenga una modificación contractual o de las condiciones que estipularon previamente, *“cuando se presenten circunstancias ocasionales, excepciones o especiales, como es el caso de la aparición del covid-19, privilegiando el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones.” (Ley N° 2088, 2021)*

Una de las diferencias más notables en esta modalidad de trabajo con otra como el teletrabajo también usado en medio de la situación del COVID-19, la expone Iván Jaramillo, investigador del Observatorio Laboral de la Universidad del Rosario; quien dice que

“El trabajo en casa no tiene regulación específica, de forma que – normalmente– se pacta por escrito como beneficio extralegal para situaciones específicas que, sin embargo, exigen el respeto del mínimo de derechos y garantías previstos en la ley laboral.” (Morales Manchego Martha, Tiempo, 2020)

Otra gran diferencia entre estas modalidades de trabajo es que, de acuerdo con la ley vigente del teletrabajo, *“la asignación de tareas para los teletrabajadores tendrá que hacerse de manera que se garantice su derecho a contar con un descanso de carácter creativo, recreativo y cultura (Ley N° 1221,2008)*. Además, para quienes tienen acuerdo de teletrabajo, los empleadores deben proveer atención, equipos y mantenimiento, así como acordar un subsidio para sufragar el incremento de sus gastos hogareños derivados de prestar su servicio desde allí; en contraste a esto, en el trabajo remoto o trabajo en casa no era así, pues se encuentra que dicha modalidad, además de que no estaba regulada, era mucho más informal, tanto que se podría llegar a laborar más horas de lo normal sin ningún respaldo ni control legal; pero con la Ley N°2088 sancionada presidencialmente el 12 de mayo de 2021, en el trabajo en casa, aunque se trabaje con los equipos propios y las herramientas que sean necesarias, debe mediar un acuerdo entre el empleador y empleado; de lo contrario, será el empleador quien suministre los implementos necesarios.

También cabe resaltar la diferencia con las personas de libre dedicación, conocidos como los *FreeLancer*, quienes realizan un trabajo puntual para entregarlo en una fecha establecida y no con vinculación laboral según la ley del trabajo, mientras que, los trabajadores remotos son verdaderos empleados, tienen contrato directo con las empresas, sus valores y su cultura; es decir, estos trabajadores desempeñan un rol específico teniendo un contacto con la organización manejando las mismas responsabilidades que se obtendrían en un trabajo presencial.

Por la situación que se atraviesa, gracias al virus Covid-19, implementar el trabajo en casa o trabajo remoto fue relativamente sencillo, pero no coordinado ni planeado, ya que por medidas gubernamentales las personas tuvieron la obligación de quedarse en sus hogares siguiendo con sus obligaciones laborales dando paso a la modalidad del trabajo en casa de forma improvisada e inmediata. Para esta figura, *“el empleador solo debió comunicar al trabajador la decisión de cambiar el lugar de la prestación del servicio mediante cualquier soporte físico o digital que permitiera dejar constancia de ello” (Trabajo remoto: claves legales para laborar desde casa sin contingencias, 2020)*. En este punto, es válido recordar que cualquier modalidad de trabajo puede ser aplicable a todos los trabajadores que el empleador considere necesario que realicen trabajo en casa, pero no es aplicable para aquellos empleados quienes cuenten con incapacidad médica, porque para estos opera la suspensión de la

obligación del trabajador de prestar servicios sin afectar el pago de sus remuneraciones de conformidad a la normativa vigente.

1.3. REGULACIÓN DEL TELETRABAJO Y EL TRABAJO EN CASA

Regulación del Teletrabajo

Teniendo bases más sólidas del concepto de teletrabajo, y tras realizar una búsqueda del estado de regulación del teletrabajo en Latinoamérica, el medio El Auditor, a través de su portal, realizó en el mes de mayo del presente año un esquema de cómo se encontraban las legislaciones latinoamericanas referidas al tema del teletrabajo u “*home office*”, en donde se halló que varios países de la región como Colombia, Perú y Ecuador ya contaban con legislación propia sobre el teletrabajo y formas alternas a las tradicionales de realizar actividades laborales, Colombia regulándola por primera vez en el año 2008, Perú, siete años después de la primera luz de regulación de estas modalidades en la región, mediante el Decreto Supremo N° 017-2015-TR aprueba el reglamento de la Ley N° 30036 que regula el teletrabajo, en donde establece que el tele trabajador tiene los mismos derechos y beneficios que los trabajadores que prestan servicios bajo la modalidad convencional. Ecuador, por su parte, cuenta con un “acuerdo ministerial” que por primera vez trató de regular los temas antes nombrados que data del año 2016, Brasil también contaba con una legislación anterior a la ocurrencia de la pandemia en temas de teletrabajo, el cual fue incluido mediante reforma hecha a la Ley de Trabajo en el año 2017.

En los últimos 12 años se ha empezado a legislar sobre el teletrabajo en el país, lo que llevó a Colombia a ser el primer país latinoamericano en regular esta modalidad de trabajo, partiendo desde la norma base que regula el teletrabajo, la Ley 1221 de 2008 la cual define por primera vez, normativamente, el concepto de teletrabajo, así el artículo 2 de esta ley lo define como

“(...) una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación – TIC, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo (...)” (Ley N.º 1221, 2008).

Con base en lo estipulado sobre el “teletrabajo” y quién puede ser considerado como “teletrabajador” en el ordenamiento jurídico colombiano, el mismo artículo segundo amplía su connotación presentando las diversas modalidades en que se puede desarrollar el teletrabajo, que según la ley estipula que pueden existir tres tipos de teletrabajadores:

“Autónomos: los teletrabajadores que utilizan su propio domicilio o un lugar escogido para desarrollar su actividad profesional” (Ley N.º 1221, 2008), es propio aclarar que en este tipo de modalidad se encuentran las personas que trabajan siempre fuera de la empresa y sólo asisten como tal a sus instalaciones en situaciones particulares, la ley no clarifica en este modo de teletrabajo, como sí lo hace en la modalidad de teletrabajadores móviles, las herramientas de que se valen estas personas para desarrollar su actividad laboral, por lo que se esclarece que en toda modalidad de trabajo los recursos utilizados serán siempre las tecnologías de la información y la comunicación. La mayor ventaja que ofrece este tipo de teletrabajo para las empresas que lo implementan, según la página oficial de teletrabajo del gobierno colombiano, es la posibilidad de contar con el trabajo de cualquier persona que la empresa requiera sin importar el lugar de residencia de la misma, pues el lugar de trabajo permanente del trabajador será su propio domicilio o cualquier otro lugar en el que ejerza sus funciones laborales sin requerirse su presencia física en las instalaciones de la empresa.

La ley también define otros dos tipos o modalidades de teletrabajadores conceptualizados como móviles y suplementarios, los “*móviles*”, según la Ley N° 1221 de 2008, son aquellas personas que no tienen un lugar de trabajo establecido, ni siquiera como en el caso de la modalidad anterior su propio domicilio o residencia, y cuyas herramientas primordiales para desarrollar sus actividades profesionales son las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), en dispositivos móviles, como celulares, tabletas, y computadores portátiles.

Finalmente, los teletrabajadores suplementarios, la ley los define como los trabajadores que *“laboran determinados días a la semana desde su casa o desde otro lugar diferente a la empresa o compañía y el resto del tiempo laboral lo realiza como tal desde una oficina o sitio destinado por la empresa o empleador.” (Ley N° 1221, 2008)*. La modalidad descrita anteriormente también conocida como “alternancia”, es

la más utilizada actualmente en el país desde la expedición de la Ley N° 1221 de 2008 al ser la modalidad que más beneficios proporciona, coincide además que en la época que se vive dicha modalidad es una alternativa muy segura con el fin de reducir aforo en lugares cerrados y disminuir la proliferación del virus COVID- 19.

El artículo sexto de la misma ley define las garantías laborales, sindicales y de seguridad social que deben favorecer a las personas que se acojan a esta modalidad de trabajo, en el primer numeral de este artículo, el Congreso decretó que *“a los teletrabajadores, dada la naturaleza especial de sus labores no les serán aplicables las disposiciones sobre jornada de trabajo, horas extraordinarias y trabajo nocturno.”* (Ley N.º 1221, 2008)

No obstante, lo anterior, corresponde al Ministerio de Protección Social adelantar una vigilancia especial para garantizar que los teletrabajadores no sean sometidos a excesivas cargas de trabajo. Dicha normatividad ha resultado altamente controvertida por lo que en el año 2013, la sentencia de constitucionalidad C- 351 falló sobre la demanda presentada por algunos ciudadanos en la cual se analizó si era verídico que el postulado al restringir la aplicación de las disposiciones sobre la jornada de trabajo, horas extraordinarias y trabajo nocturno vulneraba el derecho a la igualdad, sin que exista ninguna razón constitucionalmente admisible, como los demandantes de la norma así lo aducían, finalmente, la Corte decide inhibirse de pronunciarse sobre la exequibilidad o inexecuibilidad del aparte demandado por ineptitud sustantiva de la demanda, sin embargo, aunque el Tribunal Constitucional al día de hoy no se haya pronunciado sobre si el apartado vulnera o no algún derecho, a primera vista es evidente que la ley no contempló del todo la realidad que comprende el teletrabajo y el trabajo en casa, y trató de regular situaciones amplias y generales en donde no se hizo un estudio exhaustivo de cómo se realizan o se pueden implementar estas modalidades de trabajo desde la práctica y atendiendo las consideraciones particulares sociales de nuestro país.

Este articulado tan controversial en temas de teletrabajo sigue siendo a día de hoy eje de conflictos prácticos que no han sido resueltos por la jurisprudencia, es así pues que aunque se delegó al Ministerio de Protección Social la función de velar porque a los tele-trabajadores no se les imponga sobre carga laboral y se vele porque se cumplan las jornadas de 8 horas laborales, dicha disposición sigue proporcionando

un campo muy amplio e inexacto al no reconocerse horas extras y trabajo nocturno a los tele-trabajadores, sigue siendo esta ley y sobre todo este artículo un punto álgido que permite que en muchos casos los empleadores abusen de sus empleados y no permitan el tiempo de descanso que las organizaciones han sido siempre tan enfáticas en que es el derecho más fundamental de los tele-trabajadores pero que ha sido mínimo casi nula la normativización de la necesidad de respetar la jornada legal laboral colombiana.

Se define además en el artículo sexto de la Ley N° 1221 de 2008, todo el tema correspondiente a la igualdad de salarios de los teletrabajadores comparado con personas que no trabajen bajo esta modalidad pero que ostentan el mismo cargo, desarrollando las mismas funciones, en aplicación al principio en materia laboral de *“igual cargo, igual salario”*, donde se establece además que un trabajador *“no se considerará teletrabajador por el mero hecho de realizar ocasionalmente su trabajo como asalariado en su domicilio o en lugar distinto de los locales de trabajo del empleador, en vez de realizarlo en su lugar de trabajo habitual”* (Ley N.º 1221, 2008) Es importante resaltar en este punto, que dicha disposición otorga a la legislación colombiana los primeros avistamientos de la definición del *“home office”* o *“trabajo remoto”* y la clara diferencia con el teletrabajo, aun cuando para dicha época no se contaba con ninguna definición clara en el país para las modalidades del *“trabajo remoto”* u *“home office”*.

La Ley N°1221 de 2008 es clara al expresar que en la modalidad de teletrabajo la asignación de tareas deberá hacerse de manera proporcional y justa teniendo en cuenta que se debe respetar claramente el tiempo de descanso del tele-trabajador y además se debe garantizar el acceso a formación académica y el respeto a la intimidad y privacidad del tele-trabajador.

Finalmente, la anteriormente referenciada ley establece que los empleadores deberán garantizar y proveer el mantenimiento de los equipos, conexiones y demás elementos necesarios para desempeñar sus funciones, y dado el caso en que el tele-trabajador no reciba dichos elementos por parte de su empleador o contratante o que dichas herramientas no reciban el mantenimiento o la reparación necesarias, no podrá dejar de reconocérsele el salario o prestación económica correspondiente.

Esta ley se diferencia con la ley del trabajo en casa en el tema del reconocimiento de auxilio para los servicios de internet y electricidad en los hogares de los teletrabajadores pues se ha comprobado que los valores facturados de estos servicios incrementan drásticamente cuando una o varias personas de un mismo hogar desarrollan sus funciones a través del teletrabajo y trabajo en casa, con la Ley N° 1221 de 2008 no se tiene ninguna disposición normativa que obligue a los teletrabajadores a reconocer este auxilio y solo se pudo reconocer esta necesidad de los empleados en la nueva ley del trabajo en casa promulgada en el año 2021, pero para las personas que su contrato de trabajo los encasilla en la modalidad de teletrabajadores aún no poseen una disposición normativa que respalde el reconocimiento de este auxilio, y el pago de dicho auxilio para el tele-trabajador sigue estando a voluntad y criterio de su empleador.

Con estas disposiciones finaliza la ley que estructura el teletrabajo en el país, dando paso al Decreto Reglamentario N° 0884 de 2012 que es *“quien establece 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”*. (Decreto N.º 0884, 2012)

El artículo segundo de este decreto amplía el concepto descrito en la Ley 1221 de 2008 manifestando que teletrabajador es la persona que *“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”*, (Decreto N.º 0884, 2012) añadiendo que el contrato que se genere en esta forma de organización laboral de teletrabajo deberá cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 39 del Código Sustantivo del Trabajo y de la Seguridad Social para los trabajadores particulares cuyos requisitos son *“ la identificación y domicilio de las partes; el lugar y la fecha de su celebración; el lugar en donde se haya contratado el trabajador y en donde haya de prestar el servicio; la naturaleza del trabajo;”* (Código sustantivo del trabajo y de la seguridad social, 1951)

El contrato de un tele-trabajador deberá contener las condiciones del servicio, medios tecnológicos y de ambiente requeridos y la forma en la que se ejecutarán las actividades requeridas; deberá el contrato determinar los días y horarios en que el tele-trabajador realizará sus actividades; además de definir claramente las

responsabilidades a cargo del tele-trabajador de guarda y custodia de los elementos proporcionados por el empleador para desarrollar la modalidad del teletrabajo, y además se deberá dar a conocer las medidas de seguridad informática que cumplirán los tele-trabajadores.

Además de estas dos regulaciones, que son la base de la estructura de la normatividad del teletrabajo, se ha establecido una guía jurídica expedida en el año 2017 para el sector público que contiene los procedimientos jurídicos que una entidad del sector público debe tener en cuenta a la hora de implementar el teletrabajo” que son, según la página oficial de “teletrabajo” del Gobierno Colombiano.

Inicialmente, deben atenderse los **Criterios de selección y voluntariedad**, donde cada entidad deberá estimar la necesidad de implementar el teletrabajo en la organización, definiendo las funciones aptas para ser desempeñadas y se establecerá un proceso en el cual se determinen los criterios de selección de los teletrabajadores.

Posteriormente, deberán **adoptar el Manual de Funciones y Competencias Laborales**, con el objeto de identificar las actividades susceptibles para ser desempeñadas a través de esta modalidad de trabajo. Asimismo, deberán expedir dos resoluciones, una **general de la entidad y otra individual para el funcionario**, al cual deberán afiliar **al Sistema de Seguridad Social Integral**, reportando en especial la novedad a la ARL como teletrabajador de cada funcionario que asuma esta modalidad.

Finalmente, la mencionada guía presenta la posibilidad de la **Reversibilidad del teletrabajo**, en el caso de organizaciones públicas, en la Resolución Individual deberá estar especificada la duración de la modalidad laboral para el funcionario, es decir, que no se podrá teletrabajar de manera indefinida. Cumplido el plazo definido, podrá renovarse de nuevo, mediante otro acto administrativo.

Esta guía toma vital importancia, especialmente desde el inicio de la pandemia, con la Directiva 02 del 12 de marzo de 2020 que imparte diferentes directrices para la contingencia del virus, la primera de ellas, y que compete a este trabajo, es la modalidad de trabajo en casa mediante uso de las TIC, así la directiva dispone que

“Los organismos de la rama ejecutiva deberán revisar particularidades de salud de los servidores públicos, así como funciones y actividades, con el fin de

adoptar mecanismos que permitan su cumplimiento en la casa. Para ello, se podrá acudir a las TIC, sin que esto constituya la modalidad de teletrabajo” (Directiva N.º 02, 2020)

Lo anteriormente referenciado corresponde a las decisiones tomadas frente a los funcionarios públicos, mientras que para el sector privado el Gobierno Nacional también diseñó una guía de la forma debida y correcta en que las empresas deberían implementar la modalidad de teletrabajo, esta guía presenta aspectos comunes a la guía otorgada para el sector público como la afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral en donde el pago de los aportes se deberá hacer a través de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes –PILA y se deberá hacer el reporte de teletrabajadores ante las Administradoras de Riesgos Laborales, pero esta guía se diferencia con la guía para el sector público en lo siguiente:

- 1. Voluntariedad:** La voluntariedad es un elemento indispensable y un principio básico para el teletrabajo en el sector privado. El empleador puede proponer esta modalidad al trabajador, y este último puede aceptar o rechazar tal solicitud. A la inversa, el empleado puede proponer esta modalidad al empleador y a su vez, él puede aceptar o no. Contrario a la voluntariedad en el sector público donde solo se estimará la necesidad de la entidad pública y cumplir con los requisitos necesarios para implementar la modalidad de teletrabajo.
- 2. Acuerdo o contrato de teletrabajo:** El acuerdo de teletrabajo opera cuando un trabajador vinculado por medio de un contrato de trabajo pasa a tener la condición de teletrabajador. Este acuerdo es un documento anexo al contrato de trabajo que incorpora las especificidades en que operará el teletrabajo entre el trabajador y la empresa. En el sector público se hace mediante resolución individual para cada funcionario.
- 3. Modificación del Reglamento Interno de Trabajo:** Se debe incorporar dentro del Reglamento Interno de Trabajo un capítulo especial sobre el teletrabajo. Este punto es trascendental en el desarrollo del presente trabajo, dirigido a analizar la dinamización del reglamento interno de trabajo en las modalidades

distintas a la presencialidad como el teletrabajo, home office y trabajo remoto. Este requisito solo será aplicable en el sector privado.

- 4. Reversibilidad del teletrabajo:** La reversibilidad es una facultad que tiene el empleador y un derecho del teletrabajador. En los casos en que medie entre el empleado y la organización un acuerdo de teletrabajo, es decir, que previamente el teletrabajador haya sido contratado, pero no bajo esta modalidad y que de forma voluntaria se acogió a ella, aplica la reversibilidad del teletrabajo.

Según el “Libro Blanco del Teletrabajo”, publicación hecha por el Ministerio del Trabajo que reúne los temas esenciales que acarrea esta modalidad laboral, estas modalidades establecidas en el país traen como beneficios a las personas que las desarrollan el control propio de su tiempo para realizar las actividades laborales, dando un espacio más independiente y autónomo al empleado.

Un semestre después de la realización del análisis y aplicación del reglamento interno de trabajo en las modalidades del teletrabajo y el trabajo en casa a raíz de la pandemia que ocasionó el Covid-19, en conciliación aprobada en senado el día 13 de abril de 2021, se publica en la gaceta y se envía a sanción el proyecto de Ley que regula el trabajo en casa, la cual es el resultado de la conciliación y concertación por parte del Congreso de la República de Colombia sobre el Proyecto de Ley 262 de 2020, adicionado al contenido de este, algunas especificidades de los Proyectos de Ley 352 de 2020 y el 429 de 2020, los cuales serán tratados y trabajados en el posterior numeral de esta monografía. Por responsabilidad con la escuela de derecho y la monografía de pregrado se incluye dicha ley en este análisis, haciendo la salvedad que durante el desarrollo del trabajo investigativo era un proyecto de ley.

El teletrabajo también ha sido objeto de estudio jurisprudencial, y varias de las normas que lo regulan en Colombia han sido demandadas, una de las primeras fue la presentada por el ciudadano Juan Carlos González quien demandó la constitucionalidad del literal c), del numeral 6, del artículo 6 de la Ley 1221 de 2008 *“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;” (Ley N.º 1221, 2008) la demanda fue admitida mediante auto del 01 de octubre del año 2010, y se falló sobre la constitucionalidad de este apartado mediante la sentencia de Constitucionalidad C-337 de 2011 por el magistrado ponente Jorge Ignacio Pretelt; el demandante aducía que el legislador incurrió en una omisión legislativa relativa “por cuanto al regular la protección en materia de seguridad social para los llamados teletrabajadores no incluyó el sistema de subsidio familiar, vulnerándose el derecho fundamental a la igualdad entre los trabajadores ordinarios y los teletrabajadores”. (Sentencia N.º C-337, 2011) y consideraba que la norma violaba el art. 13 de la constitución que establece “... todo tratamiento legislativo que discrimine e incorpore unos efectos diferentes a situaciones de igual sustrato o condición, sin estar debidamente soportados en criterios de proporcionalidad y razonabilidad, incurre en error y violación del mandato superior por afectación del principio de igualdad y vulneración de la citada norma constitucional.” (Constitución Política de Colombia, 1991). En la sentencia, después de desarrollar la parte motiva correspondiente, se procede a fallar que “se declara exequible el literal c) del numeral 6, del artículo 6 de la Ley 1221 de 2008, siempre y cuando se entienda que la protección en materia de seguridad social a favor de los teletrabajadores también incluye el sistema de subsidio familiar, de conformidad con la ley”. (Sentencia N.º C-337, 2011)

Además de otras sentencias, como la C-351 de 2013 referida anteriormente, la Sentencia de Tutela T- 254 de 2016 que falla sobre la acción de tutela instaurada por Jaime Alberto Rincón Correa en contra de la Defensoría del Pueblo, el accionante aducía que se le violaban los derechos a la dignidad humana, a la igualdad, al trabajo, a la salud y a la inclusión social ante la supuesta omisión de la Defensoría del Pueblo de ajustar sus condiciones laborales a las necesidades de su discapacidad “cuando, en reiteradas ocasiones, sus médicos tratantes y los profesionales de salud de la entidad han emitido las respectivas recomendaciones de salud ocupacional, incluyendo aquellas relativas a la incorporación en programas de teletrabajo” (Sentencia N.º T- 254, 2016), la Corte ordenó a la Defensoría del pueblo garantizar el acceso a puestos de trabajo incluyentes para el accionante y en caso de que no se pudiese lograr la adecuación del lugar de trabajo, el afectado debía ser incluido en programas de teletrabajo.

El trabajo desde las casas se ha convertido en la mejor alternativa para seguir con la actividad productiva para las empresas colombianas, por eso la Corte Constitucional sentó jurisprudencia frente a uno de los temas más controversiales en la aplicación de las diferentes modalidades del trabajo mencionadas hasta ahora, el trabajo en casa y el teletrabajo, este tribunal da aspectos importantes de la nueva ley vigente que regula dichas figuras.

Lo anterior, sumado a la sentencia C-103 de 2021 lo que buscó fue aclarar el tema del exceso de trabajo que surgió trabajando desde las casas; es decir, la Corte aclara que las horas extraordinarias y el trabajo nocturno no se seguirá rigiendo bajo la antigua jornada de trabajo; sino que determinó que todas las horas extra que los empleados realicen desde casa deberán ser pagadas por el empleador.

Muchas de las compañías al implementar estas modalidades de trabajo optaron por trabajar por objetivos y no por horas, lo que implica muchas veces que la jornada laboral varié, aumentando o disminuyendo, pues la Corte lo que ratifica es que el empleador no debería aplicar las mismas condiciones que regían antes de la contingencia, pues en caso de que al empleado le sean asignadas más labores de las que normalmente ejercía, ese tiempo de más debe ser remunerado.

Con base a lo anterior, la Corte declara que *“el teletrabajador, a petición del empleador se mantiene en la jornada laboral más de lo previsto en el artículo 161 del Código Sustantivo de Trabajo y de la Seguridad Social, o le asigna más trabajo del normal, el pago de horas extras, dominicales y festivos se le dará el mismo tratamiento de cualquier otro empleado”* (Sentencia C- N° 103,2021). Esto lo que significa es que, las personas que trabajan en casa están regidos por la carga laboral y no por el cumplimiento de un horario, lo que hace distinción con los empleados que se deben desplazar para cumplir con su trabajo, pero teniendo en cuenta que la jornada máxima legal es de 48 horas para cualquier trabajador independientemente de cuál sea su función.

Luego de hacer el recorrido normativo y jurisprudencial acerca del teletrabajo en Colombia, se entrará a analizar la situación del Covid- 19 en el país desde el año 2020 a la actualidad y a la relación con estas figuras presentadas previamente con esta coyuntura.

Desde el mes de marzo del año 2020 los diferentes entes gubernamentales y legislativos han emitido pronunciamientos en cuanto a la enfermedad y su manejo en Colombia.

El primer avistamiento de mayor implementación de esta modalidad, a raíz de la pandemia, se puede encontrar en la Directiva N° 02 del 12 de marzo de 2020 ya tratada anteriormente. Por su parte, en el Decreto N° 417 del 17 de marzo de 2020 se declaró el Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica en todo el territorio nacional y se ordenaron varias medidas para la contingencia del virus en el país, dando al Gobierno nacional las facultades a las cuales se refiere el artículo N° 215 de la Constitución Política que define que *“mediante tal declaración, que deberá ser motivada, podrá el presidente, con la firma de todos los ministros, se podrán dictar decretos con fuerza de ley, destinados exclusivamente a conjurar la crisis y a impedir la extensión de sus efectos.”* (Decreto N°. 417, 2020), y las demás disposiciones que se consideren necesarias para la contención de la Emergencia que se decretó en la fecha antes mencionada.

Regulación del trabajo en casa

Como se ha visto previamente, las reglas de juego para la modalidad del teletrabajo están contenidas en la Ley N°1221 de 2008 y otros decretos o regulaciones posteriores, ahora, resulta relevante definir los conceptos de otras modalidades del trabajo como lo es el trabajo remoto o el trabajo en casa que se impusieron sin importar las consideraciones respecto a la viabilidad, intención y herramientas para hacerlo, pues, con la aparición del virus Covid-19, que provocó una pandemia, el Ministerio de Trabajo se vio obligado a expresarse en cuanto a esta modalidad y solo apenas un año después salió a flote la ley que lo regulaba, por lo tanto, como se dijo previamente, se analizará con su ausencia el contexto y luego procederemos a explorarla a la luz de las necesidades que llegó a suplir.

La figura del trabajo en casa o el trabajo remoto no estaba regulada en la legislación laboral colombiana, puesto que no requiere una modalidad contractual autónoma, toda vez que *“no implica una modificación del lugar de trabajo, y generalmente es manejado dentro de las empresas como un beneficio extralegal de bienestar social y ocasional.”* (Portafolio, 2021)

Pero, durante esta época de propagación del virus, el Ministerio de Trabajo ha expedido varias circulares con el fin de esclarecer el tema, una de las más relevantes ha sido la Circular N° 0021 de 2020 sobre *“las medidas de protección al empleo con ocasión de la fase de contención del Covid-19 y de la declaración de la emergencia sanitaria”* en la cual señalan el trabajo en casa como una *“situación ocasional, temporal y excepcional”* (Circular N.º 21, 2020) siendo dicha modalidad una alternativa viable por el ordenamiento para el desarrollo de las actividades laborales en el marco de la emergencia que atraviesa Colombia; sin embargo, para que esta modalidad se lleve a cabo, es necesario que exista acuerdo entre el empleador y el empleado.

En junio de 2020, el Ministerio de Trabajo emitió la Circular N° 041 en la cual enfatiza que *“el trabajo en casa no puede equipararse al teletrabajo, dado que no contiene los elementos, requisitos y formalidades establecidas en la Ley N° 1221 de 20018”* (Circular N.º 41,2020); Ángel Custodio Cabrera, ministro del trabajo de Colombia se ha manifestado en cuanto a la falta de reglamentación de esta modalidad de trabajo, sobre la cual él ha dicho que *“el empleador tiene que colocarle a su trabajador elementos necesarios para cumplir con su labor”*, por ejemplo: un computador, un escritorio, internet u otros elementos; así también como las visitas de la Administración de Riesgo Laboral (ARL) dictadas por el Ministerio del Trabajo; mientras que para el trabajo en casa, no se requiere de ninguna de estas condiciones y por eso la necesidad que traía de reglamentarlo urgentemente.

Aunque el Ministerio de Trabajo había venido dando unas reglas básicas y rápidas para tratar de reglamentar el trabajo en casa o trabajo remoto; para el mes de junio de 2020 advirtió que era necesario elaborar una legislación concisa que pasara por el Congreso de la República para brindar seguridad a todos los trabajadores en casa; pues se ve que trabajo en casa y teletrabajo, aunque pueden verse similares, en la práctica son totalmente diferentes y deben regularse cada una de manera autónoma, dicha regulación solo fue posible hasta el mes de abril de 2021, mes en donde el Congreso de la República aprobó la Ley N° 2088 de 2021

Después de varios meses de incertidumbre, el 02 de septiembre de 2020 el Congreso de Colombia radica el Proyecto de Ley N° 262 de 2020 por el cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones; en este se aclara que, *“el trabajo en casa se*

regirá por los principios generales de las relaciones laborales que se señalan en la Constitución Política y en la Ley por los siguientes criterios:

Coordinación: las funciones, servicios y actividades laborales deberán desarrollarse de manera armónica y complementaria entre el empleador y el trabajador para alcanzar los objetivos y logros fijados.” (Proyecto de Ley N° 262, 2020)

“Desconexión laboral: la desconexión laboral implica que el trabajador puede abstenerse de ejecutar la prestación personal del servicio durante sus periodos de descanso, el derecho a la desconexión laboral no perturbará la debida prestación del servicio en el sector público, ni las circunstancias especiales y excepcionales que requieran el cumplimiento de tareas impostergables, en el sector privado.” (Proyecto de Ley N° 262, 2020)

También este Proyecto de Ley, así como se observa en el texto aprobado, expone los elementos de la relación laboral en el trabajo en casa, esta modalidad *“implica que se mantenga la facultad subordinante del empleador, junto con la potestad de supervisión de las labores del trabajador” (Proyecto de Ley N° 262,2020)* Es decir, permanecen todas las obligaciones, derechos y deberes derivados de la prestación personal del servicio pactado en el contrato laboral.

2. REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

2.1 Definición

Para comenzar, se debe definir qué es el reglamento interno de trabajo, esto lo regula el artículo 104 del Código Sustantivo del Trabajo diciendo que *“es el conjunto de normas que determinan las condiciones a que deben sujetarse el empleador y sus trabajadores en la prestación del servicio” (Código Sustantivo del Trabajo; 1950)* en otras palabras, el RIT (reglamento interno de trabajo) consiste en una serie de normas obligatorias que deben ser cumplidas por el empleado y el empleador simultáneamente; lo anterior, tal como lo indicó la Corte Constitucional en la Sentencia C- 934 de 2004 *“...El reglamento de trabajo así concebido no se circunscribe tan sólo*

a regular la actividad desplegada por el trabajador sino una serie de situaciones jurídicas que obligan tanto a este como al empleador..." (Sentencia C- N° 934, 2004)

Según el artículo 108 del Código Sustantivo del Trabajo, el Reglamento Interno de Trabajo debe contener los aspectos básicos de la relación laboral empleador – empleado, como por ejemplo los horarios de entrada, de salida, horas extras, días de descanso, lugar de trabajo, salario entre otras obligaciones y prohibiciones para los sujetos de la relación.

De igual manera, para continuar con la definición del reglamento interno de trabajo, debemos remitirnos a la aplicación de este, puesto que, si se entiende el funcionamiento del mismo, se podrá llegar a su plena comprensión.

2.2 Aplicación del RIT

El Reglamento Interno de Trabajo (RIT) es elaborado por el empleador sin intervención ajena, pero en concordancia con el trabajador, pues este documento hace parte del contrato individual de trabajo de cada uno de los trabajadores de la respectiva compañía o establecimiento; el objetivo de este reglamento es precisamente regular la relación laboral empleador-empleado, con el cargo a desempeñar en cuanto a días laborales, días de descanso, horarios, salarios, prestaciones y entre muchos otras disposiciones que busquen la cordialidad, el orden y la disciplina de esta relación facilitando la productividad y la eficiencia laboral dentro de la empresa.

El reglamento interno de trabajo es de suma importancia en las compañías ya que contiene obligaciones de carácter legal establecidas en el artículo 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, obligaciones contractuales estipuladas en el contrato de trabajo y obligaciones reglamentarias previstas en el RIT. Por esta razón, las empresas deben desarrollar el tema de manera específica y puntual de acuerdo con la naturaleza de la compañía y las necesidades propias del servicio para así prever situaciones incómodas en cuanto a las obligaciones y prohibiciones de los trabajadores.

De acuerdo con lo anterior, es así como el RIT se convierte en una de las herramientas primordiales en cuanto a la *"imposición de sanciones disciplinarias a los*

trabajadores por eventuales desatenciones a sus obligaciones, pues las disposiciones del Reglamento Interno de Trabajo se entienden incorporadas al contenido del contrato de trabajo” (¿Qué es y en qué consiste un reglamento interno de trabajo?, 2018)

También, de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo es obligación adoptar el RIT a los empleadores que tengan cinco o más trabajadores de carácter permanente en sus establecimientos comerciales, diez o más en empresas del sector industrial, veinte o más empleados en empresas agrícolas, forestales o ganaderas, y las compañías mixtas diez trabajadores. Al igual que las personas naturales que cumplan con lo estipulado en el artículo 105 del Código Sustantivo deben tener este documento. A su vez, cabe recalcar el artículo 291 del mismo Código, el cual menciona que se entiende que tiene carácter permanente la empresa cuando su finalidad es la de desarrollar actividades estables o de larga duración por lo menos un tiempo no inferior a un año.

Lo mencionado anteriormente, se recopila en la Sentencia C- 934 de 2004; además, esta añade que *“el reglamento de trabajo así concebido no se circunscribe tan sólo a regular la actividad desplegada por el trabajador sino una serie de situaciones jurídicas que obligan tanto a éste como al empleador.” (Sentencia C- N° 934, 2004)*

Asimismo, esta sentencia de la Corte Constitucional recoge lo mencionado en otras disposiciones normativas como el Código Sustantivo de Trabajo y la Constitución Política de Colombia refiriéndose a la protección de los derechos de los trabajadores,

“(…) además de prohibir dentro de las disposiciones disciplinarias del reglamento, castigos físicos o sanciones que atenten contra la dignidad del trabajador”. (Sentencia C- N° 934, 2004)

Es necesario que, tanto el empleado como el empleador, estén bajo lo interpretado en la Sentencia C-593 del 2014 dictada por la Corte Constitucional, en dicho fallo se establecen unos parámetros mínimos que debe contemplar el reglamento interno de trabajo en materia disciplinaria *“incluyendo la doble instancia, para que el trabajador conozca tanto las faltas como las sanciones, el procedimiento y ante quién debe acudir para ejercitar su derecho de defensa, pilar del debido proceso, así como la posibilidad de acudir ante la justicia ordinaria, para controvertir la decisión final tomada” Sentencia C N° 593,2014)*

Dentro de los criterios mínimos que dicta la sentencia está la formulación de cargos, diciendo que se debe constatar de manera clara y precisa, sea de manera escrita o verbal, las faltas disciplinarias que dan lugar a sanciones o conductas correctivas; igualmente se determina el término del que dispone el trabajador acusado para formular sus descargos o controvertir las pruebas.

La Sentencia C- 593 de 2014 deja claro todo lo mencionado en este capítulo pues dispone que la protección al trabajo que involucra la actividad productiva del empresario y del trabajador que hace la Constitución Política, la cual *incluye, entre otras, la facultad subjetiva para trabajar en condiciones dignas, para ejercer una labor conforme a los principios mínimos que rigen las relaciones laborales y a obtener la contraprestación acorde con la cantidad y calidad de la labor desempeñada*". (Sentencia C N° 593,2014)

Uno de los objetivos de la Constitución de 1991, que se encuentra en el preámbulo, dice que se le debe *"asegurar a las personas la vida, la convivencia, el trabajo, la justicia, la igualdad, el conocimiento, la libertad y la paz"* (Sentencia C N° 593,2014). Es por esto que, en algunas decisiones que toma la Corte Constitucional se han considerado a la figura del trabajo como uno de los principios del Estado Social de Derecho.

Lo anterior implica entonces que dentro de la concepción del Estado como Social de Derecho, debe entenderse el trabajo no sólo como factor básico de la organización social sino como un principio. Puesto que el artículo 25 de la Constitución Política dispone que *"el trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas."* (Sentencia C- N° 593,201)

También, varias de las disposiciones de la Constitución reflejan una protección reforzada al trabajo. Así, el artículo 26 regula, entre otros temas, la libertad de escogencia de la profesión u oficio productivo; el artículo 39 autoriza expresamente a los trabajadores y a los empleadores a constituir sindicatos y asociaciones para defender sus intereses; el artículo 40, numeral 7º establece como un derecho ciudadano el acceder a los cargos públicos; los artículos 48 y 49 de la Carta establecen los derechos a la seguridad social en pensiones y en salud, entre otros, de los trabajadores dependientes e independientes; el artículo 53 regula los principios

mínimos fundamentales de la relación laboral; el artículo 54 establece la obligación del Estado de propiciar la ubicación laboral a las personas en edad de trabajar y de garantizar a las personas discapacitadas el derecho al trabajo acorde con sus condiciones de salud; los artículos 55 y 56 consagran los derechos a la negociación colectiva y a la huelga; el artículo 60 otorga el derecho a los trabajadores de acceso privilegiado a la propiedad accionaria; el artículo 64 regula el deber del Estado de promover el acceso progresivo a la propiedad de la tierra y la efectividad de varios derechos de los campesinos y los trabajadores agrarios; el artículo 77 que garantiza la estabilidad y los derechos de los trabajadores del sector de la televisión pública; los artículos 122 a 125 señalan derechos y deberes de los trabajadores al servicio del Estado; el artículo 215 impone como límite a los poderes gubernamentales previstos en los “estados de excepción”, los derechos de los trabajadores, pues establece que *“el Gobierno no podrá desmejorar los derechos sociales de los trabajadores mediante los decretos contemplados en este artículo”*; el artículo 334 de la Constitución establece como uno de los fines de la intervención del Estado en la economía, el de *“dar pleno empleo a los recursos humanos y asegurar que todas las personas, en particular las de menores ingresos, tengan acceso efectivo a los bienes y servicios básicos”* (Constitución Política de Colombia, 1991) y el artículo 336 de la Constitución también señala como restricción al legislador en caso de consagración de monopolios, el respeto por los derechos adquiridos de los trabajadores.

2.3. Relación del RIT con las diferentes modalidades de trabajo a distancia.

Poco, o casi nulo, ha sido el tratamiento que se le ha dado a la aplicación del Reglamento Interno de Trabajo en las diferentes modalidades de trabajo aquí mencionadas, esto debido a la tendencia mayoritaria en las empresas a adoptar la presencialidad como su forma predominante de realizar sus actividades laborales, así, uno de los pocos registros que se ha hecho de este tema fue llevado a cabo por el Libro Blanco del Teletrabajo, la recopilación más completa que se tiene en Colombia sobre teletrabajo y, por conexión, del trabajo en casa.

Así, quedo consignado en el capítulo 4 *“las consideraciones jurídicas y legales del teletrabajo”* de aquella publicación que trae a colación uno de los principales aspectos que desarrolla la necesidad y la obligación de materializar la modalidad de teletrabajo, en un contrato de trabajo explícito, que regule y modifique las condiciones que este

acarrea, esta es la diferencia más pronunciada y latente que tiene el teletrabajo en cuanto a otras diversas alternativas de desarrollar actividades laborales.

Frente a esa necesidad, este capítulo es claro en enfatizar que dependiendo sea el caso, se puede firmar un acuerdo de teletrabajo entre la empresa y los trabajadores que ya hagan parte de la planta de personal, o se puede considerar un contrato bajo la modalidad de teletrabajo para nuevos ingresos. Este acuerdo deberá tener la característica de ser un “anexo” al contrato de trabajo en donde se regularán las especificidades en que operará el teletrabajo entre el trabajador y la empresa, es importante resaltar que el acuerdo de teletrabajo no reemplaza en ningún momento el contrato de trabajo o de prestación de servicios firmado con anterioridad al acuerdo, por lo que *“no se podrá incorporar condiciones que desmejoren garantías, derechos y demás prerrogativas que tenga el empleado o contratista”* (Libro Blanco del Teletrabajo, 2008).

Así, después de celebrado un contrato con un nuevo empleado bajo la modalidad de teletrabajo, o de haber añadido un acuerdo en el contrato de un empleado que laboraba bajo la modalidad de presencialidad para trasladarlo hacia el teletrabajo, las empresas y compañías tienen la obligación legal de modificar el reglamento interno de trabajo, moldeándolo a las necesidades que acarrea esta forma alterna a la de asistir a realizar las actividades laborales en las instalaciones de la empresa, referente a este punto, el Libro Blanco del Teletrabajo expresa que el Decreto N° 884 de 2012, en los Artículos 5° y 8°, establece la obligación del empleador de incorporar en el Reglamento Interno de Trabajo, las condiciones especiales de como operará el teletrabajo al interior de la organización. Estas condiciones son: Objeto y ámbito de aplicación del capítulo agregado al RIT aplicable a la modalidad del teletrabajo; definición del órgano de coordinación y evaluación del programa de teletrabajo, condiciones como tal dentro de la compañía para acceder a la modalidad del teletrabajo, modalidad de teletrabajo que la empresa planea implementar; medidas de seguridad de la información, protección y confidencialidad de los datos que se deben tomar en las compañías al aplicar esta modalidad; cubrimiento de los gastos, entre otros.

Juanita González Andrade, abogada especialista en derecho laboral, realizó una columna de opinión llamada “Cambian las reglas del RIT” en el portal “Asuntos Legales”, en la cual expresa

También conviene actualizar las obligaciones y prohibiciones especiales para el empleador y el trabajador, la escala de faltas, regulando las sanciones y claro, el trámite disciplinario, que debe estar armonizado con la Sentencia C-593 de 2014; so pena de que las decisiones disciplinarias se entiendan nulas, por no observar el debido proceso.” (González, 2019)

Es claro que toda empresa que tenga teletrabajadores en su planta debería implementar cambios en el reglamento interno, pero es nula la explicación por parte de los entes oficiales, y hasta de doctrinantes, en qué deben consistir dichos cambios y cómo deben ser aplicados.

A continuación, se presenta un cuadro comparativo de las dos modalidades de trabajo analizadas durante el desarrollo de esta monografía, en el cual encontramos conceptos, regulación y algunas de las diferencias y similitudes que tiene el teletrabajo y el trabajo en casa, además de resumir la relación de estas dos modalidades de trabajo con e RIT.

DIFERENCIAS, SIMILITUDES Y RELACIÓN ENTRE EL TELETRABAJO, TRABAJO EN CASA Y RIT.		
TELETRABAJO	TELETRABAJO + TRABAJO EN CASA	TRABAJO EN CASA
<ul style="list-style-type: none"> - Es una forma de organización laboral con apoyo de las TICs que no requiere presencia física del trabajador. - La jornada laboral se acuerda en el contrato de trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> - Contrato. - Salario. - Descanso. - Aplica la legislación laboral colombiana. 	<ul style="list-style-type: none"> - Situación temporal, ocasional y excepcional para el desarrollo de actividades laborales en el marco de la emergencia sanitaria a causa del covid-19.

<ul style="list-style-type: none"> - El empleador garantiza el mantenimiento de los equipos, conexiones, programas, valor de la energía y desplazamientos. - El empleador contempla el puesto de trabajo dentro de los planes y programas de salud ocupacional y cuenta con una red de atención de urgencias, en caso de accidente o enfermedad. - Vinculación voluntaria. - Auto reporte de condiciones de teletrabajo por parte del teletrabajador. 	<ul style="list-style-type: none"> - Igualdad de trato y dignidad humana. - Derecho a la desconexión laboral digital. - Posibilidad de reporte de accidentes de trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> - Jornada laboral de 8 horas diarias y 48 horas semanales. - Pueden presentarse contingencias laborales que deben atenderse de manera prioritaria. - Pago de horas extra y recargos por trabajo en dominicales y festivos, si es el caso. - La ARL incluirá el trabajo en casa dentro de sus actividades de promoción y prevención. - Seguimiento al estado de salud de los trabajadores enfermos.
<p>Ley 1221 de 2008 Proyecto de Ley 135 de 2020</p>		<p>Circular 021 de 2020 Circular 041 de 2020</p>
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO		
<p>Regulación: Código sustantivo de trabajo</p>		

Documento en el cual las empresas reúnen las circunstancias y condiciones sobre las cuales se regirá el desarrollo de las labores que se prestan por parte de los trabajadores al empleador.

El RIT así concebido no se circunscribe tan sólo a regular la actividad desplegada por el trabajador sino una serie de situaciones jurídicas que obligan tanto a este como al empleador.

En la figura del teletrabajo todas las empresas que adopten esta figura deberán crear un capítulo exclusivo a la regulación de las situaciones que se puedan presentar en dicha modalidad de trabajo

Para el trabajo en casa no es requisito crear un capítulo en el RIT de cada organización que regule las particularidades del trabajo en casa.

3. ACTUALIDAD DE LAS RELACIONES LABORALES EN CUANTO AL TELETRABAJO Y EL TRABAJO EN CASA.

El teletrabajo y el trabajo en casa son prácticas laborales relativamente recientes, ya que en años pasados no era muy practicado; por dicha razón, la normatividad, al comienzo de la pandemia brillaban por su ausencia

Las regulaciones son importantes porque establecen el estándar de lo que se puede hacer y lo que no en cuando a la implementación de las diferentes modalidades del trabajo; y más específicamente, en cuanto a la aplicación de reglamento interno de trabajo en relación con el trabajo en casa y el teletrabajo, siendo significativo para establecer los derechos que tienen los trabajadores y las empresas en cuanto a sus funciones, del grado de su cumplimiento depende la relación laboral.

3.1. Reformas a la regulación laboral tendiente a teletrabajo y trabajo en casa a raíz de la pandemia en Colombia.

El año 2020 hizo que la regulación existente en muchos ámbitos se quedara corta a la hora de cubrir las necesidades que trajo consigo la pandemia, y la legislación

existente en la región tendiente a diversas formas de trabajo alternas a la presencialidad es una muestra de ello.

Como ya se ha tratado reiteradamente en este trabajo, la reglamentación existente en Colombia, que regulaba el teletrabajo y el trabajo en casa desde el 2008 con la Ley 1221, y luego con el Decreto reglamentario 0884 de 2012, para el año 2020 requirió una mirada más minuciosa y detallada por parte de los entes reguladores, pues, las mencionadas normas, se quedaron cortas ante la cantidad de personas que en el 2020 debieron cambiar la presencialidad por las diversas formas de trabajar, y todas las consecuencias que acarreó este fenómeno, así, esta normatividad se modificó e incrementó mediante decretos y proyectos de ley, que recientemente salieron a la luz, y trataron de migrar la reglamentación anterior a una más inclusiva, completa y conforme a los sucesos que se viven.

El periódico El Tiempo en una nota llamada *“El teletrabajo y el trabajo en casa llegaron para quedarse”* publicada el 26 de septiembre de 2020 señaló que la decisión tomada por el Gobierno Colombiano en el mes de marzo de implementar una cuarentena obligatoria con el fin de contener al máximo la propagación del virus *“hizo que Colombia pasara de tener 11,2 por ciento de sus empresas en teletrabajo al 98 por ciento bajo empleo remoto, según lo revela un estudio de la Federación Colombiana de Gestión Humana.”* (Arbeláez,2020), además, se señaló por parte de este medio que aún los entes gubernamentales, sin encontrar otra solución alterna a las dificultades de alta posibilidad de contagio dentro de las organizaciones, las formas alternativas de laborar como *“el teletrabajo y el trabajo en casa continuaban siendo las opciones principales para que las empresas puedan seguir operando.”* (Arbeláez,2020)

Como consecuencia de haber modificado la legislación sobre la marcha y con una significativa mayoría de trabajadores, que antes laboraban bajo la modalidad de presencialidad, migrando hacia el teletrabajo, trabajo en casa y otras modalidades se obtuvo como efecto, situaciones que se salieron de las manos de los entes reguladores y que a día de hoy no se han solucionado, como por ejemplo que de 8.670 personas de 277 empresas encuestadas por la Andi y el Ministerio del Trabajo, el 57 por ciento de los encuestados aseguraban que sus jornadas laborales se habían incrementado, y trabajaban más de las 8 horas diarias además, el 51,8 % de las

personas que participaron en la encuesta aseguraron que usaban medios digitales más de 8 horas al día para cumplir con sus labores, y el 7,2 % no hacía uso de estos canales en ningún momento, estos datos fueron proporcionados por la columnista María Fernanda Arbeláez en la nota *“El teletrabajo y el trabajo en casa llegaron para quedarse”* publicada en el periódico El Tiempo, Arbeláez también añadió que *“teniendo en cuenta esto, el estudio también muestra que, del total de encuestados, el 52 % se ha enfrentado con algún tipo de problema para la implementación de tecnologías en su trabajo.”* (Arbeláez, 2020)

Posteriormente, se inició la tarea de acondicionar la normatividad nacional a las circunstancias que se estaban presentando con la ya mencionada en este trabajo, así como la Directiva N° 02 del 12 de marzo de 2020 que determinó que los servidores públicos del orden nacional iniciarían sus labores bajo las modalidades de teletrabajo, trabajo en casa, o trabajo remoto según el caso, con el fin de evitar al máximo el contacto social, las aglomeraciones y el incremento de contagio desde las sedes de la administración.

Además, la Circular N° 0018 del 10 de marzo de 2020, firmada por los ministros de Salud y de Trabajo y el director del Departamento Administrativo de la Función Pública en razón del aumento de casos positivos de COVID- 19 en el país para el mes de marzo del año 2020, estipularon *“autorizar la modalidad de Teletrabajo: para servidores públicos y trabajadores que recientemente hayan llegado de algún país con incidencia (...) y cada empleador será responsable de adoptar las acciones para el efecto y será responsabilidad del teletrabajador cumplir con la modalidad.”* (Circular N° 0018, 2020) Este apartado es altamente controversial, pues traslada la responsabilidad de reglamentar las modalidades alternas a la presencialidad, al empleador, y no directamente a los entes reguladores, quienes debían ser los encargados de definir un marco central de cómo manejar el teletrabajo, trabajo en casa y otras modalidades, y trasladar aspectos particulares y concretos a los empleadores para ser regulados en el reglamento interno de trabajo.

Luego, el 17 de marzo de 2020, el Ministerio del Trabajo emite la circular N°0021 de 2020 que expone que como consecuencia de la declaratoria del “estado de emergencia económica, social y ecológica en todo el territorio nacional” mediante el decreto 637 del 6 de mayo de 2020, se presentan a empleadores y trabajadores del

sector una serie de medidas, para afrontar la pandemia desde las organizaciones, estas consisten en

“1. Trabajo en casa: Tratándose de una situación ocasional, temporal y excepcional, es posible que el empleador autorice el trabajo en casa. Esta modalidad es diferente al Teletrabajo y no exige el lleno de los requisitos establecidos para este como establece el numeral 4 del artículo 6 de la Ley 1221 de 2008” (Circular N° 0021, 2020)

Con esto se puede producir que muchas personas que cumplan con las condiciones fácticas para la modalidad de teletrabajo estén incluidas en este numeral, que es la principal discordancia entre la ley y lo que ocurre en la practicidad. Es importante aclarar, que la normatividad y la jurisprudencia han sido muy enfáticos al aclarar que como se manifiesta en la Sentencia C- 037 del 2000.

“(…) Así las cosas, tenemos que los actos administrativos de contenido normativo, deben tener por objeto el obedecimiento y cumplimiento de la ley, de donde se deduce su sujeción a aquella.” (Sentencia C- N° 037,2000)

Es claro que todo acto administrativo debe ir en concordancia con la ley de supremacía jerárquica, y en tal caso como este que el acto administrativo sea contrario a su superior normativo, este podrá ser revocado. Esta circular se arraiga a otras medidas como: Teletrabajo, jornada laboral flexible, vacaciones anuales anticipadas y colectivas y licencias remuneradas.

Por su parte, la Circular N° 0041 de 2020, expedida por el Ministerio del Trabajo el día 02 de junio de 2020, que tiene como destinatarios los empleadores y trabajadores del sector privado estipula y amplía las condiciones que conlleva el trabajo en casa, concepto que poco había sido trabajado tanto por el legislador colombiano como por los entes gubernamentales; al respecto, se estipula que esta modalidad implica *“que la relación laboral y la facultad subordinante entre el trabajador y el empleador permanecen vigentes (...) así como las garantías laborales, sindicales y de seguridad social”* (Circular N° 0041, 2020), las personas bajo esta modalidad deberán realizar sus actividades laborales de manera similar las que desarrollaban bajo la presencialidad, además *“no puede haber disminuciones unilaterales de salario”* (Circular N° 0041, 2020) y las actividades laborales *“deben ser ejecutadas de tal manera que permitan el descanso necesario al trabajador (...) Para el seguimiento a*

las tareas a cargo del trabajador se deben precisar los instrumentos, la frecuencia y el modelo de la evaluación y aprobación o retroalimentación (...)” (Circular N° 0041, 2020). El ministerio es insistente en el deber de los empleadores de respetar los derechos a los trabajadores tales como la dignidad, igualdad de trato, y en la necesidad de evitar realizar solicitudes o requerimientos por fuera del horario laboral establecido en el contrato de trabajo, aunque se deba tener en cuenta que en los casos de contingencias que por ser excepcionales y necesarias requieran de las actividades del trabajador no se puede considerar como una forma de acoso laboral. Esta circular es enfática igualmente en recalcar que se mantiene el procedimiento disciplinario conocido por empleadores y trabajadores.

Además, el punto central de esta circular es el tema del respeto por el término de ocho (8) horas diarias, y cuarenta y ocho (48) horas semanales de jornada laboral establecida en el Art. 161 del Código Sustantivo del Trabajo Colombiano y en el Convenio 001 de la Organización Internacional del Trabajo. Además, se establece que, en la modalidad de trabajo en casa, las horas extras de cada trabajador no podrán exceder las dos (2) horas diarias y doce (12) horas semanales, cuando la jornada laboral por acuerdo entre empleador y trabajador se aumente, se procederá al pago de horas extras y recargo por dominicales y festivos según sea el caso. La circular es amplia y explícita en el tema de horarios laborales en tal modalidad con la intención de generar percances como los que se han encontrado las encuestas.

En concordancia con esta circular, se tramitaba a la par el Proyecto de Ley N°262 de 2020, y que se complementa con los Proyectos de Ley N° 352 de 2020 y el N° 429 de 2020 que tenían como objeto regular la modalidad de trabajo en casa y que hoy se ven materializados en la Ley N° 2088 de 2021, en dicha ley se define el concepto de trabajo en casa como la habilitación que se le otorga al servidor público o al 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”* (Ley N° 2088, 2021). Dicha labor deberá darse frente a la ocurrencia de circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que logren impedir al trabajador o al funcionario público realizar sus funciones o actividades laborales en su lugar de trabajo, esta definición de trabajo en casa al igual que la definición de teletrabajador en Colombia, también

hace referencia y recalca la importancia del uso de las tecnologías de la información y de las comunicaciones en dichas modalidades de trabajo.

Es menester resaltar en este punto que esta ley expresamente regula que la modalidad de trabajo en casa no se limitará a dichos cargos o personas cuyas funciones se realizan mediante el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones, si no que abre el sujeto de regulación a todas aquellas personas que puedan realizar sus actividades o funciones laborales sin que se requiera su presencia física en las instalaciones de la empresa, dicho apartado de la ley es sumamente importante pues al compararse con la regulación existente en el país para la modalidad de teletrabajo, en donde se limita la mencionada modalidad para cargos que desarrollen sus funciones mediante las TIC, la regulación del trabajo en casa abre una brecha de posibilidades de realizar actividades laborales que no necesariamente se realicen mediante TIC pero que cuya ejecución no se restringe a ser realizadas en la sede de la empresa y la compañía. Esto logra reducir de forma más efectiva el aforo de personas dentro de las sedes de las empresas y las compañías, lo que significa según las organizaciones de salud del país que se disminuyan las probabilidades de contagio en espacios cerrados como la mayoría de las empresas y compañías.

La Ley N° 2088 de 2021 establece dos criterios fundamentales que se deben presentar en las relaciones laborales, cuando se dé la habilitación del funcionario o el trabajador para que desarrolle sus funciones o actividades desde “trabajo en casa” que son la coordinación que consiste en que todas las funciones, servicios y actividades laborales del trabajador en casa deben basarse en la armonía y complementariedad entre el empleador y el trabajador con el fin de alcanzar los objetivos y logros fijados, es por esto que se deberán brindar por parte del empleador, herramientas que permitan el reporte, seguimiento y evaluación de las tareas o funciones asignadas al empleado o al funcionario; el segundo criterio fundamental que debe estar en las relaciones laborales que se trasladan al trabajo en casa según la mencionada Ley es la desconexión laboral que se define como una *“garantía y el derecho que tiene todo trabajador y servidor público a disfrutar de su tiempo de descanso, permisos, vacaciones, feriados, licencias con el fin de conciliar su vida personal, familiar y laboral.”* (Ley N° 2088,2021).

Se concluye después de leído el texto de la Ley que la regulación sobre el aspecto de desconexión laboral tanto en el trabajo en casa como en el teletrabajo siguen siendo insuficientes y tratados de manera superficial, por lo que a la fecha no hay normas claras y concisas que regulen y estructuren una desconexión laboral en las formas alternativas de realizar actividades laborales, más allá del texto que se presenta, tanto en el referido Proyecto de Ley como en la Ley 1221 de 2008, donde se menciona de manera amplia que tanto los teletrabajadores, como los trabajadores en casa se debe garantizar "*tiempo de descanso*", sin una estructura clara de cómo se garantiza el cumplimiento de ese tiempo de descanso y qué se configura como "*tiempo de descanso*".

La ley que pretende regular el trabajo en casa, reafirma además las condiciones laborales que se deben mantener en dicha modalidad de trabajo, tales como que se mantienen los elementos esenciales de una relación de trabajo como la subordinación, la jornada laboral que no podrá exceder las ocho (8) horas diarias laborales ni las cuarenta y ocho (48) horas laborales semanales, el pago de manera ordinaria del salario convenido con el empleado o el funcionario y regulación sobre los elementos de trabajo en donde se dispone que el empleado o el funcionario podrá utilizar sus propios equipos y demás herramientas, siempre que se acuerde con el respectivo empleador y/o entidad pública, si no se llegara a dicho acuerdo, los elementos de trabajo los deberá proporcionar el empleador o la entidad pública, por lo que estos deberán definir los criterios y responsabilidades en cuanto al acceso y el uso de los equipos.

Dicha ley establece dos particularidades que hace que se diferencie esta figura del teletrabajo, en tanto el trabajo en casa se dará de manera excepcional y por un término definido que no podrá extenderse por más de tres (3) meses que pueden ser prorrogables por el mismo período de tiempo, pero solo por una única vez, esto se diferencia del teletrabajo, en tanto dicha figura puede usarse de manera indefinida por voluntad de las partes. También, se estipula en la ya mencionada ley que para la implementación del trabajo en casa como habilitación excepcional no se requerirá la modificación del reglamento interno de trabajo de las empresas o compañías que adopten la modalidad, diferencia clara y concisa con la regulación del teletrabajo, en donde cada compañía o empresa que implemente la modalidad de teletrabajo deberá

incluir un capítulo que module de manera expresa lo concerniente a las personas que teletrabajen.

Frente a esta ley que para el día 12 de mayo de 2021 fue sancionada presidencialmente en donde adquirió la numeración de Ley N° 2088 de 2021; es importante que se presenten posturas claras que desarrollen las razones de quienes están a favor o de quienes presentan objeción alguna a cualquier disposición de la ley. A lo largo del tratamiento del tema de regulación legal, jurisprudencial y doctrinal del teletrabajo y el trabajo en casa, comparando la normatividad existente sobre trabajo en casa actualmente en el marco normativo con la temática expuesta en la Ley N° 2088 de 2021, se observa un avance significativo en el tema de la regulación legal del trabajo en casa, sin embargo, hallamos nuevamente la misma problemática presente en la Ley N°1221 de 2008 que regula la figura del teletrabajo en Colombia, las instituciones gubernamentales legislan sobre la especulación y la hipótesis del deber ser de las situaciones, el proyecto de ley sigue siendo insuficiente en la normativización de situaciones fácticas que ocurren en el trabajo en casa como la regulación de riesgos laborales, la adecuación de espacios en los hogares para el desarrollo de actividades laborales, entre otros.

Debe quedar claro para este punto que el texto conciliado y aprobado de la Ley N° 2088 de 2020, es una suma de los Proyectos de Ley N° 352 de 2020, 262 de 2020 y el 429 de 2020, y que después de su etapa de conciliación en donde se añadieron y se eliminaron apartes tanto del texto presentado tanto por la Cámara de Representantes, como por el Senado de la República, se presenta un texto final que es el texto del Proyecto de Ley N°262 de 2020, y que como se mencionó fue sancionada presidencialmente el día 12 de mayo de 2021, el debate completo y la conciliación lograda de los diferentes debates se consignan en el “Informe de conciliación del Proyecto de Ley N° 262 de 2020 senado acumulado con el proyecto de ley número 352 de 2020, 429 de 2020) y que se anexa a este trabajo.

Frente a la modalidad de teletrabajo y su fortalecimiento legislativo aún se encuentran proyectos de ley vigentes, que a la fecha no han sido sancionados como lo es el Proyecto de Ley N° 135 de 2020 que para este momento cursa el estado de “Trámite en Comisión Séptima de Constitucionalidad Permanente” y que hasta el momento solo ha transcurrido por su primer debate, dicho Proyecto de Ley tiene como objeto

“Fortalecer y modificar la ley 1221 de 2008 del teletrabajo, plantear los mecanismos para que la organización laboral del trabajo en casa se desarrolle(...)” (Proyecto de Ley N°135, 2020) Así, su función principal será modificar varios artículos de la ley de teletrabajo en Colombia entre ellos se modifica la definición de “teletrabajo”, así: *“Es una forma de organización laboral en donde se emplean las TIC, en el marco de un contrato, la cual se lleva a cabo desde el domicilio del trabajador, o desde un lugar diferente al establecido por el empleador” (Proyecto de Ley N°135).*

Frente a las modalidades de teletrabajo, se pretende modificar la estructura de cada una de las definiciones, pero su esencia se mantiene por lo que no hay un cambio significativo frente a este punto en específico.

El artículo seis (6) del Proyecto de Ley C-135 de 2020 promueve una variabilidad bastante notoria en cuanto a las garantías laborales, sindicales y de seguridad social del teletrabajador, estipulando así que *“El teletrabajo puede hacer parte del contrato original e inicial de trabajo, o puede incorporarse en uno nuevo, siempre que sea de mutuo acuerdo y que el mismo se lleve a cabo de manera voluntaria” (Proyecto de Ley C 135,2020)*, por lo que se añade la posibilidad de las partes de incluir la modalidad de teletrabajo tanto en un anexo del contrato original, como de que se introduzca en un nuevo contrato, y además dicho proyecto de ley permite *“el ejercicio de otros contratos de trabajo, siempre que posibilite el cumplimiento de las actividades acordadas en el contrato que originó el teletrabajo” (Proyecto de Ley C 135,2020)*, en este aparte del Proyecto de Ley se mantienen las demás garantías laborales, sindicales y de seguridad social establecidas en la Ley 1221 de 2008, aunque se reforme su redacción o estructura.

Dicho proyecto de Ley además propone un *“reconocimiento de gastos del trabajador”* que consiste *“un auxilio al teletrabajador que reemplace el auxilio de transporte al igual que el pago de dotación para el trabajo, y que este dejaría de percibir al no estar obligado a la presencialidad” (Proyecto de Ley C 135,2020)*, este auxilio correspondería al *“reconocimiento del incremento de los costos en la facturación del uso del internet, de la telefonía móvil y/o fija, y de la energía eléctrica que pueden producirse durante el teletrabajo con cargo al teletrabajador y su familia” (Proyecto de Ley C 135,2020)*, es importante resaltar que para este punto el Proyecto de Ley es sumamente fáctico, y basa su regulación en situaciones concretas y que se basan en

lo que se vive en el día a día de quienes ejercen esta modalidad, y no se mantiene solo en el deber ser de las cosas, además de ser uno de los cambios más importantes que se propone a la legislación existente, y es un avance muy significativo en el reconocimiento de derechos de los tele-trabajadores y en el estudio de las necesidades que se presentan en el desarrollo del teletrabajo.

Finalmente, el punto más importante y de reconocer que se incluye en este Proyecto de Ley es la creación de una Política Pública de la Conciliación de la Vida Laboral y Familiar que tiene como finalidad *“Permitir que las personas con responsabilidades familiares puedan ejercer su derecho a desempeñar un empleo, sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales” (Proyecto de Ley C 135,2020)*, es sumamente significativo que las instituciones estatales reconozcan la necesidad de una conciliación entre la vida laboral, y la vida personal de los trabajadores, en donde no se considere a los empleados como “máquinas”, sino que se logren espacios de conversación y de establecimiento de normativa nacional que logre que se mantenga una armonía entre los ámbitos anteriormente mencionados de las personas.

Ahora bien, para resumir un poco lo comentado en este capítulo, se presenta un cuadro comparativo entre ambas leyes del teletrabajo, la ley 1221 de 2008 en comparación con el proyecto de Ley 135 de 2020, en el cual se evidencian os cambios que le realizo una ley a la otra, el propósito y la función de cada ley.

	LEY 1221 DE 2008	PROYECTO DE LEY 135 DE 2020
Propósito	Promover y regular el teletrabajo como un instrumento de generación de empleo y autoempleo mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones.	Fortalecer y modificar la ley 1221 de 2008 del teletrabajo, plantear los mecanismos para que la organización laboral del trabajo en casa se desarrolle, protege al teletrabajador e incentiva esta forma de trabajo en los diferentes sectores de la economía, incluyendo el sector público y privado.

		Fomenta la aplicación de la conciliación de la vida familiar y la laboral para su desarrollo y crea el mes de los teletrabajadores en todas las instituciones públicas del país.
Aprobación	Aprobada y vigente.	Vigente, pero hasta el momento no ha sido sancionado.
Función	<p>Garantizar igualdad laboral de los teletrabajadores frente a los demás trabajadores del sector privado y publico</p> <p>Regular las condiciones laborales especiales que regirán las relaciones entre empleadores y teletrabajadores.</p>	Modificar varios artículos de la ley vigente del teletrabajo (ley 1221 de 2008) en Colombia, entre ellos modifíco la definición del concepto “Teletrabajo” y define las TIC
Cambios	<ul style="list-style-type: none"> • Artículo 2: Teletrabajo y teletrabajador. Para efectos del presente decreto el teletrabajo es una forma de organización laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral 	<ul style="list-style-type: none"> • Modifica la definición de teletrabajador, agrega definiciones y distinciones de los teletrabajadores y redacta el concepto de la tecnología de la información y las telecomunicaciones. • Creación de una Política Pública de la Conciliación de la Vida Laboral y Familiar: Permitir que las

	<p>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. El teletrabajador es la persona que 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.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Artículo 3: Contrato o vinculación de Teletrabajo. El contrato o vinculación que se genere en esta forma de 	<p>personas con responsabilidades familiares puedan ejercer su derecho a desempeñar un empleo, sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reconocimiento de gastos del trabajador: auxilio al teletrabajador que reemplace el auxilio de transporte al igual que el pago de dotación para el trabajo, y que este dejaría de percibir al no estar obligado a la presencialidad. • Reforma en la redacción de las garantías laborales, sindicales y de seguridad social del teletrabajador tratando esto como principios. • Añade la posibilidad de que las partes incluyan la modalidad de teletrabajo tanto en un anexo al contrato original como de que se introduzca en un nuevo contrato, siempre que posibilite el cumplimiento de las actividades acordadas en el contrato original. • El proyecto de Ley lo podemos encontrar en http://www.secretariasenado.gov
--	---	--

	<p>organización laboral de teletrabajo debe cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 39 del Código Sustantivo del Trabajo y de la Seguridad Social para los trabajadores particulares y en las disposiciones vigentes que rigen las relaciones con los servidores públicos, y con las garantías a que se refiere el artículo 6° de la Ley 1221 de 2008.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Esta ley la podemos encontrar en https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36491/decreto_0884_de_2012.pdf/317004d2-cb38-5088-b719-5ed047bec077 <p>-</p>	<p>.co/legibus/legibus/gacetas/2020/GC_0672_2020.pdf#page=16</p> <p>-</p>
<p>Conclusiones</p>	<p>La ley 12221 de 2008 es el pilar fundamental de la regulación de las formas alternas a la presencialidad en Colombia, al ser la primera norma en la que se normativizan y se</p>	<p>-El proyecto de ley C-135 de 2020 es un proyecto de ley que está basado en la realidad de las cosas, en las problemáticas que se han venido presentando a lo largo del tiempo desde la implementación de la Ley 1221 de 2008, es un proyecto de ley que reconoce las debilidades a las</p>

	<p>regulan estas modalidades</p> <p>-La ley 1221 de 2008 al tener la característica de ser la primera regulación sobre modalidades alternas a la presencialidad, es una norma predominantemente realizada sobre el deber ser por lo que la aplicación de esta ley ha sido conflictiva al no tener en cuenta las situaciones fácticas que se presentan en la aplicación del teletrabajo.</p> <p>-La ley 1221 de 2008</p>	<p>que se somete el tele-trabajador en la práctica y que reconoce las necesidades de ambas partes del contrato de trabajo esto es del empleador y del empleado.</p>
--	---	---

Para finalizar, recalcamos que el avance que se ha tenido en temas legislativos en las formas alternas de realizar actividades laborales sin embargo siguen siendo muchos los cabos sueltos que se encuentran como la nula regulación del trabajo remoto, los vacíos normativos que se encuentran en la regulación del trabajo en casa, y se espera que se sancione el proyecto de ley que se tramita sobre el teletrabajo, el trabajo que se ha realizado en temas de normativización de estas modalidades de trabajo han sido valiosos pero se han realizado de forma muy lenta y no constante, se espera que los temas faltantes a tratar no tarden mucho tiempo en ser traídos a la legislación colombiana.

3.2. Análisis de cómo se está dando la aplicación del reglamento interno de trabajo en relación al teletrabajo y el trabajo en casa.

Para hacer el análisis de cómo se está llevando a cabo la aplicación del reglamento interno de trabajo a raíz de la pandemia, se debe tener en cuenta que las empresas que participan de los diferentes sectores económicos del país requieren condiciones distintas para su funcionamiento, por ende, la regulación y la ejecución del RIT varía dependiendo de las necesidades concretas de las compañías.

Como se ha mencionado en los capítulos anteriores, toda empresa debe tener un reglamento interno de trabajo el cual debe constar de obligaciones y prohibiciones básicas de la relación laboral. Es por esto que, al aplicar alguna modalidad de trabajo, dichas estipulaciones deben ser también avocadas a la nueva forma de laborar; es decir, las horas extra, los días de descanso, el horario de entrada y de salida, entre otras disposiciones que deben ser acordadas entre los empleadores y los trabajadores para obtener la misma productividad y similares condiciones que se tenían en el establecimiento, pero ya desde los hogares.

Lo mencionado anteriormente demuestra que el sector empresarial de Colombia ha tenido que acelerar la implementación de las regulaciones sobre este campo y los protocolos para aplicarlos dentro de sus empresas.

En cuanto a la responsabilidad de las empresas en el desarrollo del trabajo de la persona bajo la modalidad de teletrabajo o trabajo en casa, los deberes siguen siendo los mismos. Las empresas desde que inició la pandemia se han enfrentado a muchos retos que los sacan de su zona de confort, unos más tediosos que otros, y se ha evidenciado que acoplar el reglamento interno de trabajo a la implementación del teletrabajo o el trabajo en casa no ha sido una prioridad. Sin embargo, dependiendo de las modalidades de trabajo, las empresas deben ser responsables de algunos gastos y/o condiciones de sus empleados según la ley, pero la normativa no regula a plenitud muchos asuntos.

Ahora bien, haciendo una comparación del teletrabajo y el trabajo en casa, María Catalina Sáenz, gerente de reclutamiento de Latin American Human Resources expone que

“el teletrabajo se da en la mayoría de los casos cuando el cargo está diseñado para desempeñarse de una manera remota, pero acá la empresa es la responsable del lugar de trabajo; es decir, se debe garantizar que el espacio cuente con las características ergonómicas y de diseño necesarias. En el caso

del trabajo desde casa, la persona es responsable de su propio puesto de trabajo y puede trabajar desde donde prefiera”. (Corneo, 2020)

Javier Almanza, experto en derecho laboral de la Universidad del Rosario apoya la posición de la Sra. Sáenz, él menciona que en el teletrabajo el empleador debe adecuar el espacio de trabajo a la persona en un lugar distante a la oficina teniendo en cuenta el proceso de implementación de tal modelo que se regula en la Ley N° 1221 de 2008. Además, cuestiona el cómo esta figura también debería tener un auxilio económico destinado para la conectividad y otros elementos en la casa, lo que aún el gobierno no regula es de cuánto debe ser el monto para esto siempre y cuando se esté implementado la modalidad de trabajo antes de la pandemia, porque para las empresas que implementaron el trabajo en casa, en el marco de la emergencia económica, el auxilio de conectividad era el antes conocido como el auxilio de transporte que solo se da a quienes devengan hasta dos salarios mínimos, y aún no se tiene contemplado que se extienda más allá de la emergencia.

El tema del trabajo en casa y el teletrabajo ha generado que muchos empleados tengan un aumento en sus gastos, así lo demostró la encuesta del Ministerio del Trabajo y la Andi, *“en la que 46% de los empleados de diferentes compañías señaló alzas en los gastos en casa por necesidades como pago de mejores planes de internet, compra de equipos para el hogar y altos pagos de servicios públicos”* (Corneo, 2020). Dicho esto, el empleador debería ajustar los enunciados relacionados a dinero previstos en el reglamento interno de trabajo para equilibrar gastos y así evitar inconvenientes con sus empleados.

Por otra parte, en cuanto a inconvenientes entre trabajador – empresario, encontramos los relacionados a las horas laborales, ya que, según estudios realizados por la Andi, las personas se están extendiendo en sus jornadas laborales que estaban desde un inicio determinadas en su RIT, puesto que, la virtualidad no está dando la posibilidad de separar su tiempo de trabajo con el de ocio convirtiéndose así un problema en la salud de algunos trabajadores. Por esta razón, la Comisión Séptima de la Cámara de Representantes aprobó la iniciativa que busca la desconexión laboral la cual plantea que los empleados tienen el derecho de no recibir mensajes, correos ni llamadas de su empleador cuando ya se cumpla el horario establecido y si lo reciben, no tendrían la obligación de responderlo esto con el fin de

garantizar que las empresas respeten el tiempo libre de sus empleados una vez terminen sus jornadas laborales.

Así mismo, David Blay Tapia, experto en teletrabajo y cofundador de una agencia de trabajo remoto, afirmó que uno de los factores que entran en juego en este tiempo de pandemia para la aplicación de las obligaciones del RIT en las modalidades de trabajo es la confianza. También, señala que uno de los retos que deben enfrentar las empresas es *“aprender a generar objetivos para los empleados, no medidos por horas de trabajo, sino por funciones por desempeñar, tanto a corto como a mediano y largo plazo”*. (Arbeláez 2020)

Recopilando lo anteriormente mencionado las compañías deben pensar en los pros y los contras de mantener al pie de la letra las estipulaciones acordadas en el Reglamento Interno de Trabajo cuando se establecieron las relaciones laborales, pues, se debe estar en vanguardia con la situación actual presentada por el Covid - 19, se debe maximizar tiempos y generar más eficiencia en los procesos revisando las funciones desarrolladas por los trabajadores según la modalidad más conveniente y beneficiosa que se practique, sea el teletrabajo o el trabajo en casa.

Para finalizar el análisis práctico que se desarrolló en este acápite del trabajo, se hará una recopilación de una serie de entrevistas a personas encargadas de las áreas de gestión y talento humano de varias compañías como Nutresa S.A, Protección S.A y HACEB S.A, a las cuales se hicieron preguntas tendientes a conocer las medidas implementadas en las compañías a raíz de la declaración de la pandemia en Colombia, llamando la atención lo unánime en las respuestas de los entrevistados, donde expresaban que desde el mes de marzo del año 2020, momento en que se decretó la emergencia ambiental y sanitaria por COVID-19, en sus lugares de trabajo se implementaron la modalidades de teletrabajo y trabajo en casa sobre todo en el personal administrativo y no sobre el personal operativo o de producción, además se indagó sobre los cambios que se realizaron en los reglamentos internos de cada compañía, y se llegó a la conclusión que en la mayoría de los casos se mantuvo los reglamentos internos intactos y que no se llevaron a cabo cambios significativos en relación al desarrollo de las actividades laborales en espacios por fuera de las empresas. Por último, se indagó sobre el manejo de las obligaciones y derechos laborales de los empleados y personas con distintos tipos de contratación en las

figuras de teletrabajo y trabajo en casa, donde es clara la posición que la efectiva conservación de derechos laborales y la efectiva corroboración de cumplimiento de obligaciones laborales, requiere un trabajo más exhaustivo y profundo por parte de la dirección de cada una de las compañías.

4. Conclusiones

- A través de las tecnologías se pueden dar grandes cambios si se da el uso adecuado; gracias a la coyuntura del coronavirus, muchas empresas han decidido implementar figuras alternas a la presencialidad, como el teletrabajo, trabajo en casa, entre otras, por representar un factor de bienestar en los trabajadores, un beneficio económico y de competitividad para las organizaciones.
- A partir del año 2019, el mundo cambió radicalmente debido a la pandemia por el virus SARS COV-2, y todos los ámbitos de las vidas de las personas a las que tocó directa o indirectamente el virus se modificaron radicalmente, y las formas de prestar servicios laborales tales como el trabajo en casa o el trabajo remoto no contaban con regulación alguna en el ordenamiento jurídico colombiano, hoy existen, pero sigue dejando al arbitrio del empleador el manejo de los empleados en cuanto a horarios de desconexión laboral y la posibilidad de brindar las herramientas de trabajo necesarias.
- La nula regulación, en un principio, respecto al trabajo en casa y al trabajo remoto en Colombia, trasladó la función reguladora a cada uno de los empleadores correspondientes en sus reglamentos internos de trabajo, lo que abre un debate de qué tan amplia debería ser la facultad de dichos empleadores para regular situaciones fácticas de las distintas modalidades de trabajo.
- Aunque los esfuerzos de desarrollar una normativa concreta, clara e incluyente para las diferentes modalidades de trabajo que se están presentando en el país son arduos, muestra de ello es la expedición de la reciente Ley N° 2088 de 2020, aún son insuficientes y poco claras a la hora de aplicarlas, ya que fueron instauradas con inmediatez, pero sin analizar el trasfondo de las situaciones que la sociedad necesita.
- Para las empresas, el trabajo en casa tiene algunas ventajas evidentes en términos de costos operativos, pues las compañías han logrado en tiempo de

pandemia hacer un ahorro en el gasto por puesto de trabajo como los rubros de alquiler de oficinas, sostenimiento y mantenimiento de las mismas, equipos de trabajo, servicios, entre otros gastos que acarrea tener un local habitado 24/7.

- Contrario al ahorro de las empresas en la estructura física, se ha demostrado el incremento en los gastos del hogar por suplir las necesidades requeridas para realizar los trabajos, lo que deja un sin sabor para los empleados, pues en el trabajo en casa como medida urgente, no era obligatorio que el empleador brindara las herramientas de trabajo o un subsidio para ello.
- Con la nueva Ley N° 2088 de 2021 cambia lo anterior, dejando de ser una posibilidad a ser una obligación del empleador el proporcionar las herramientas de trabajo del empleado, aunque sobre esto se puede pactar lo contrario si las dos personas de la relación laboral están de acuerdo
- El trabajo remoto influye en la productividad, vuelve a la mayoría de las personas más responsables y organizadas cumpliendo con los objetivos asignados y no realizando horas en vano.
- Existe una posibilidad de creación de ofertas laborales enfocadas en TIC que antes eran netamente presenciales, lo cual beneficiaría en especial a la población más joven, profesionales o bachilleres, sin experiencia laboral con necesidad de generar ingresos, sin embargo, esto no se ha materializado debidamente.
- La nueva regulación tendiente al trabajo en casa y la legislación que pretende modificar la ley de teletrabajo son regulaciones creadas con una visión más realista y centrada de lo que es el día a día de los tele-trabajadores y los trabajadores en casa.
- Finalmente, concluimos con optimismo que, a pesar de las falencias, contar con esta normatividad es un avance, teniendo en cuenta nuestra sociedad conservadora, temerosa de los cambios y más en asuntos de trabajo, confiando que esto ayude a mejorar también las condiciones y beneficie la creación de más y mejores empleos.

BIBLIOGRAFÍA

- Actualicese.com. (2020). *Teletrabajo Y Reglamento Interno De Trabajo*. [online] Disponible en: <<https://actualicese.com/teletrabajo-y-reglamento-interno-de-trabajo/>>.
- *Ámbito jurídico* (2015) *Reglamento interno de trabajo debe contemplar principios constitucionales en materia disciplinaria*. (2015) <https://www.ambitojuridico.com/noticias/laboral/laboral-y-seguridad-social/reglamento-interno-de-trabajo-debe-contemplar>.
- Andrade, J. G. (2019,). *Cambian las reglas del RIT*. Asuntos Legales. <https://www.asuntoslegales.com.co/analisis/juanita-gonzalez-andrade-2613935/cambian-las-reglas-del-rit-2817365>
- Aquije Niño de Guzmán, C. P. (2018, noviembre). HOME OFFICE COMO ESTRATEGIA PARA LA MOTIVACIÓN Y EFICIENCIA ORGANIZACIONAL. *Palermo Business Review*, 18.
- Cataño SL, Gómez NE. El concepto de teletrabajo: aspectos para la seguridad y salud en el empleo. *Rev. CES Salud Pública* 2014; 5(1): 82-91.
- Congreso de la República de Colombia; Código Sustantivo del Trabajo; (1950).
- Congreso de la República de Colombia, Constitución Política de Colombia (1991).
- Congreso de la República de Colombia, Informe de Conciliación del Proyecto de Ley N° 262 de 2020 (2020)
- Congreso de la República de Colombia, Ley 1221 de 2008 (2008).
- Congreso de la República de Colombia, Ley 2088 de 2021 (2021).
- Congreso de la República de Colombia, Proyecto de Ley N° C 135 (2020)
- Congreso de la República de Colombia, Proyecto de Ley N° 262 (2020)
- Congreso de la República de Colombia, Proyecto de Ley N° 352 (2020)
- Congreso de la República de Colombia, Proyecto de Ley (2020-09-22).
- Congreso de la República de Colombia, Proyecto de Ley N° 429 (2020)
- Consejo Europeo, Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo (2002)
- Corte Constitucional de Colombia, Sentencia C- 934/04 (2004).
- Corte Constitucional de Colombia, Sentencia C- 337/11 (2011).
- Corte Constitucional de Colombia, Sentencia C- 351/13 (2013).
- Corte Constitucional de Colombia, Sentencia C 593/14 (2014).
- Corte Constitucional de Colombia, Sentencia T- 254/16 (2016).

- El Auditor- Teletrabajo en Latinoamérica: leyes, decretos y reformas en medio de la pandemia. (2020).
- Empresas, R., Bogotá, S., La Gestión de la Producción, e. y prevención, S., 2020. *Reglamento Interno Del Trabajo: Obligación Para Las Empresas | Prevencionar Colombia*. [en línea] Prevencionar Colombia. Disponible en: <<https://prevencionar.com.co/2016/05/23/empleadores-obligados-reglamento-interno-del-trabajo/>> [Consultado el 15 de octubre de 2020].
- Equipos&talento. 2020. En 2020 El 80% Del Trabajo Se Realizará Fuera De La Oficina.
- Fajardo, D. G. (2020, 26 marzo). Los beneficios del teletrabajo más allá de la prevención del COVID-19. beneficios del trabajo remoto. <https://blog.cobiscorp.com/covis-19-teletrabajo-empresas>
- Fasecolda.com. 2021. Available at: <https://fasecolda.com/cms/wp-content/uploads/2020/07/20200710-Guia-Trabajo-Remoto_final.pdf>
- Flórez, A. (2020, 22 julio). *Teletrabajo y Home Office, ¿Cuál es la diferencia?* <https://www.taskenter.com/blog/nwarticle/123/TODAS/Teletrabajo-y-Home-Office-Cuales-la-diferencia>
- Gray, M., Hodson, N., & Gordon, G. (1995). EL teletrabajo. Madrid: BT Telecomunicaciones.
- Ilo.org. 2020. Ratificación de los convenios de la OIT: Ratificación por convenio. [online] Available at: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO::P11300_INSTRUMENT_ID:312322>
- Justicia, R. (2021, 24 abril). El abecé del fallo de la Corte sobre teletrabajo y horas extras. El Tiempo. <<https://www.eltiempo.com/justicia/cortes/el-abecede-del-fallo-de-la-corte-sobre-teletrabajo-y-horas-extras-583257>>
- Laboral., O. y Sánchez, M., 2020. *¡Socorro, Ya Nunca Acabo Mi Jornada A La Hora Que Toca! 5 claves Para No Sobrecargarse En La Era Del Teletrabajo | Trabajo | S Moda EL PAÍS*. [online] S Moda EL PAÍS. Disponible en: <<https://smoda.elpais.com/trabajo/acabar-jornada-laboral-a-la-hora-teletrabajo/>>.
- La República. El teletrabajo subió en más de 30% los servicios en el hogar durante esta cuarentena. (2020)

- Ministerio de Salud y Protección Social, Ministerio del Trabajo y director del Departamento Administrativo de la Función Pública; Circular 0018 de 2020 (2020)
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina, Declaración de lineamientos y compromisos en materia de teletrabajo, para la promoción de trabajo decente y como garantía de calidad laboral (2010)
- Ministerio del Trabajo de Colombia; Resolución 2886 (2012)
- Ministerio del Trabajo; Política Pública Teletrabajo; (2020).
- Ministerio del Trabajo; Circular 0021 de 2020 (2020).
- Ministerio del Trabajo; Circular 0041 de 2020 (2020).
- Ministerio del Trabajo; Gobierno Última Detalles De La Reglamentación Del "Trabajo En Casa"; (2020).
- Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones; El Teletrabajo, Una Modalidad Laboral Que Crece En Colombia; (2020).
- Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, El Teletrabajo, una modalidad laboral que crece en Colombia - El Teletrabajo, una modalidad laboral que crece en Colombia. (2020).
- Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, El Teletrabajo se consolida en Colombia con más de 122.200 trabajadores remotos - El Teletrabajo se consolida en Colombia con más de 122.200 trabajadores remotos. (2020).
- Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, Guía Jurídica para el Sector Privado. (2017)
- Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, Guía Jurídica para el Sector Público. (2017)
- Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, Ventajas y desventajas del Teletrabajo. (2020)
- Ministerio de las Tecnologías, Ministerio del Trabajo, Corporación Colombia Digital. El Libro Blanco del Teletrabajo en Colombia.
- NILLES, J. M. (1976). The Telecommunications-Transportation Tradeoff. Options for Tomorrow. Nueva York: John Wiley & Sons.
- Organización Internacional del Trabajo. Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 177).

- Organización Internacional del Trabajo. Manual de buenas prácticas en el Teletrabajo, 2011 (num. 1)
- ORTIZ CHAPARRO, F. (1996). El teletrabajo: Una nueva sociedad en la era de la tecnología. Madrid: McGraw-Hill.
- PeruGestion.blog. 2020. *Trabajo Remoto: Claves Legales Para Laborar Desde Casa Sin Contingencias*. [online] Disponible en: <<https://perugestion.blog/2020/03/18/trabajo-remoto-claves-legales-para-laborar-desde-casa-sin-contingencias/>> [Consultado el 13 de octubre de 2020].
- Ponce, J. P. D. A. (2020a, septiembre 15). *Trabajo remoto VS TELETRABAJO, las ventajas y desventajas de trabajar fuera de oficina*. Mentinno - formación Gerencial Blog
- Presidencia de La República de Colombia. Ministerio del Trabajo de Colombia, Decreto 0884 (2012).
- Presidencia de la República de Colombia, Directiva 02 (2020).
- Presidencia de la República de Colombia, Decreto 417 (2020).
- Publimetro Colombia. 2020. *Con Demanda, Buscan Que Se Paguen Horas Extras En Teletrabajo*. [en línea] Disponible en: <<https://www.publimetro.co/co/noticias/2020/09/04/demanda-buscan-se-paguen-horas-extras-teletrabajo.html>>.
- *¿Qué es y en qué consiste un reglamento interno de trabajo?* (2018, 28 mayo). Colombia Legal Corporation. <https://www.colombialelegalcorp.com/blog/consiste-reglamento-interno-trabajo/>
- SAS, E., 2020. *Qué Cubren Las Empresas De Los Costos Relacionados Con Rutina Del Teletrabajo O Trabajo En Casa*. [en línea] Larepublica.co. Disponible en: <<https://www.larepublica.co/ocio/que-cubren-las-empresas-de-los-costos-relacionados-al-teletrabajo-o-trabajo-en-casa-3071017>>.
- S. (2020, 19 septiembre). *El teletrabajo: Una alternativa para las empresas en tiempos de Coronavirus*. Tecnología para los negocios. <https://ticnegocios.camaravalencia.com/servicios/tendencias/el-teletrabajo-una-alternativa-para-las-empresas-en-tiempos-de-coronavirus/>
- S. (2021, 23 abril). *Teletrabajo | Fallo aclara cómo debe ser la remuneración por horas extra durante trabajo en casa*. *Semana.com Últimas Noticias de Colombia y el Mundo*. <https://www.semana.com/nacion/articulo/teletrabajo->

fallo-aclara-como-debe-ser-la-remuneracion-por-horas-extra-durante-trabajo-en-casa/202126/

- Salazar, K. (2017). Ventajas y desventajas de trabajar en casa. Obtenido de El Cronista: <https://www.cronista.com/management/Ventajas-y-desventajas-de-trabajar-encasa-20170426-0013.html>, recuperado el 17/05/2017
- Suñé Llinás, E. (1998). El Teletrabajo. *Informática Y Derecho: Revista Iberoamericana De Derecho Informático*, (N.º 19-22).
- Task Enter Colombia < <https://www.taskenter.com/teletrabajo> >
- Tiempo, C., 2020; Teletrabajo Y Trabajo En Casa ¿Cuál Es La Diferencia?;(2020).
- Tiempo, C., 2020. *El Abecé De Tres Tipos De Trabajo Remoto*. [online] Portafolio.co. Available at: <<https://www.portafolio.co/economia/empleo/abece-de-tres-tipos-de-trabajo-remoto-509538>>
- Tiempo, C., 2020. *El Teletrabajo Y El Trabajo En Casa Llegaron Para Quedarse*. [en línea] El Tiempo. Disponible en: <<https://www.eltiempo.com/tecnosfera/novedades-tecnologia/trabajo-en-colombia-las-reglas-para-el-teletrabajo-en-pandemia-540076>>.
- *Tiempo, C; 2020. “El teletrabajo y el trabajo en casa llegaron para quedarse”*.
- Tiempo, C., 2020. *¿Si Su jefe Le Escribe Por WhatsApp Y Usted No Contesta, Es Una Falta?* [en línea] El Tiempo. Disponible en: <<https://www.eltiempo.com/justicia/servicios/reglamentacion-sobre-el-uso-de-whatsapp-en-el-trabajo-en-colombia-276082>>.
- 2020. [en línea] Disponible en: <<https://www.gerencie.com/reglamento-interno-de-trabajo.html#:~:text=El%20reglamento%20de%20trabajo%20es,y%20el%20procedimiento%20para%20imponerlas.&Text=Empleadores%20obligados%20a%20tener%20un%20reglamento%20interno%20de%20trabajo.>> [Consultado el 15 de octubre de 2020].