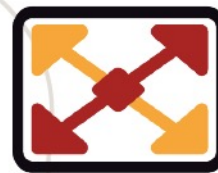


A propósito del trabajo en casa en Tiempos de Pandemia y el Derecho a la desconexión laboral.



Extensión
Universitaria
y Educación Continua

Universidad Autónoma Latinoamericana



Extensión Cultural

Es de entender que por efectos de la Pandemia que hemos venido atravesando desde el año 2019, ocasionada por el Coronavirus, (COVID-19), la vida se transformó a nivel mundial, adaptándonos con esto a una nueva forma de asumir el día a día no solo a nivel personal, sino también en lo social y el campo laboral, adaptación que cubre no solo a las personas de manera individual, sino a cada uno de los Estados, los que han tenido que afrontar esta contingencia, asumiendo los costos de la misma, y a la vez, han tenido que saber cómo manejar los conflictos que han surgido de la relación laboral entre trabajadores y empleadores, no siendo el Estado Colombiano la excepción.



Elaborado por:
Rubiela Gómez Serna

Abogada y Docente en Derecho Laboral. Magister en Derecho Procesal Contemporáneo.
Docente de la Facultad de Derecho de la Universidad Autónoma Latinoamericana -UNALA.
consultoresjuridicos90@gmail.com



Yenifer Cuesta Mosquera

Abogada y Docente en Derecho Laboral, con Maestría en Derechos Humanos.
Docente de la Universidad Organización Mundial de Investigación en México y creadora del proyecto Centro Jurídico Laboral.
cejul.admon@gmail.com

Es por la Pandemia que la forma de realizar y mantener los trabajos, se ha venido cumpliendo a través del trabajo en casa, es decir a través de los medios electrónicos, esta interconexión ha llevado a que el trabajador no tenga la claridad de su jornada laboral, quien se ha visto afectado porque se le ha vulnerado el derecho al descanso, al reconocimiento de las horas extras laboradas en ese horario extendido y lo que es más gravoso, a su vida en familia la que también se ha visto afectada en su derecho al goce de su tiempo libre.

En este orden de ideas, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su documento Nuevas Tecnologías y Tiempo de Trabajo: el Derecho a la Desconexión Tecnológica precisa que, a través de las nuevas tecnologías, los trabajadores se sienten obligados a estar en contacto y disponibles en su labor bajo los dispositivos tecnológicos. El documento muestra que, bajo la modalidad de trabajo en casa, el/la colaborador/a sigue vinculado al centro de trabajo, lo que ocasiona que no le sea retribuido ni compensado el tiempo en el cual sigue conectado, siendo complicado establecer una diferencia entre tiempo de trabajo en casa y tiempo de descanso. (OIT, 2017)



Por todo lo anterior, el Ministerio del Trabajo en Colombia expidió unas reglas para el trabajo en casa hasta que el Congreso legislara sobre el tema, no obstante, los empleadores no saben cómo asumir dichas reglas sin menoscabar los derechos de los trabajadores. A esto, le abona el ministro de trabajo el Dr. Angel Custodio Cabrera, quien dice “que el trabajo en casa es una medida excepcional y temporal lo cual implica que el contrato laboral entre las partes sigue siendo el mismo, aunque los empleados sigan trabajando desde la casa”.

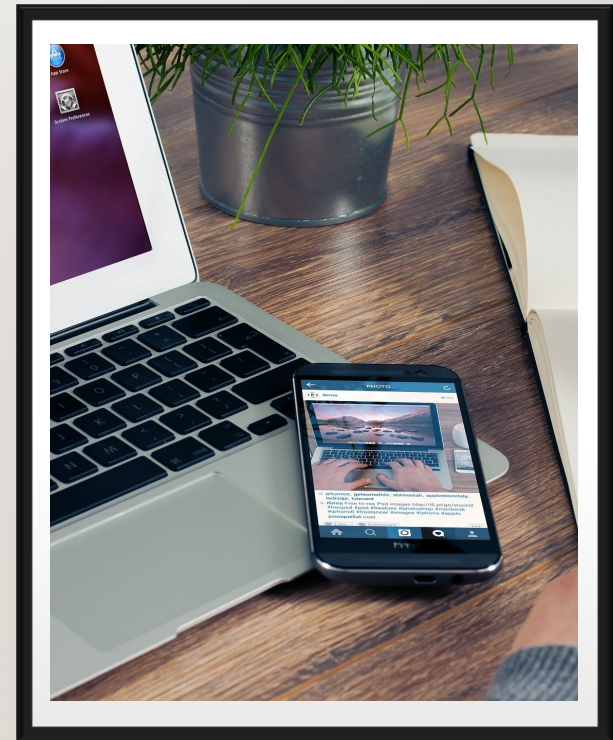
Es muy importante asumir este tema, entendiendo que esta modalidad de trabajo lleva inmerso el derecho a la desconexión laboral, lo que conlleva al derecho que tiene todo trabajador bien sea del sector público o privado a disfrutar de su tiempo libre cuando ya ha cumplido con su jornada laboral, y a la vez, el derecho a estar en familia cuando no está cumpliendo con dicha jornada. En la defensa de este derecho, es que el trabajador no entiende ¿por qué el empleador le exige estar en contacto por cualquier medio en las labores que realiza en la empresa así ya haya cumplido con el horario que le fue asignado una vez se dio el vínculo, bien con la empresa pública o privada?



Lo anterior nos lleva a resaltar cuando en Colombia no estaba regulado el trabajo en casa, cosa distinta al teletrabajo que si fue definido en el artículo 2 de la ley 1221 de 2008: “Una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remune-radas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la in-formación y comunicación -TIC- para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo”.

Una de las diferencias más notables, según advierte Iván Jaramillo, investigador del Observatorio Laboral de la Universidad del Rosario, es que “mientras el teletrabajo es una modalidad contractual que pactan empleador y trabajador para la realización de actividades con apoyo en las tecnologías de las comunicaciones y la información, 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”. (JARAMILLO, 2020)

- Mirando la diferencia anterior que resalta el investigador del observatorio laboral de la Universidad del Rosario en el año 2020, entre el teletrabajo, y el trabajo en casa, se puede concluir que son dos situaciones laborales diferentes, y así lo debe entender, y asumir, tanto el empleador como el trabajador, para que, con esta claridad, no se llegue a la vulneración de los derechos consagrados en nuestra legislación laboral.
- Con respecto a las investigaciones sobre el tema, se resalta también la investigación de Acrip donde muestra que “en el 53,4 por ciento de empresas, los colaboradores laboran más horas de lo normal a través del trabajo remoto” (MORALES, 2020)



- Teniendo en cuenta los vacíos legales que había respecto al trabajo en casa, se hace necesario hacer un recuento en lo que se conoce en este momento como: Ley de Desconexión Laboral. Ley No. 2191 de 2022, por medio de la cual se regula y se promueve la desconexión laboral de los/as trabajadores/as en las relaciones de trabajo dentro de todas las diferentes modalidades de contratación que plantea el ordenamiento colombiano. Lo anterior es con el fin de que los/as trabajadores/as puedan tener un goce efectivo de su tiempo libre, permisos, vacaciones y conciliar la vida personal, familiar y laboral.
- Es de anotar que la desconexión digital laboral, se encuentra considerada en la Ley 2088 de 2021, la cual tiene como objeto regular la habilitación de trabajo en casa, como una forma de la prestación del servicio que se presenta en el marco de una relación laboral; de aquí que se presente en el artículo 4 denominado “criterios aplicables del trabajo en casa”, inciso b. No obstante, derivado de los escenarios de hiperconectividad que se han generado por la nueva modalidad de trabajo en gran medida por la pandemia, los/as trabajadores/as venían experimentando problemas de salud y agotamiento por la falta de descanso efectivo, adicional el aprovechamiento que tenían los empleadores para contactar en cualquier momento al empleado por la facilidad que permiten las herramientas tecnológicas.



- *Múltiples casos fueron los que inspiraron la iniciativa legal, que logró entrar en vigor en enero de 2022 como Ley de Desconexión Laboral, una ley corta de 8 artículos que trae a colación el objeto, los principios orientadores, la definición de desconexión laboral, garantía del derecho, políticas, la forma de ejercer vigilancia, su vigencia y excepciones dirigidas a trabajadores o servidores públicos que desempeñan cargos de dirección, confianza y manejo, o aquellos que por la naturaleza de la actividad o función que desempeñan deban tener una disponibilidad permanente (entre ellos la fuerza pública y organismos de socorro).*

- *Por último, la ley de Desconexión Laboral llega como alivio para establecer los límites que tiene el empleador para contactar a sus trabajadores, con el fin de que se abstenga de dar órdenes o asignar funciones fuera de la jornada laboral. De manera que los empleados puedan gozar de su tiempo libre en esta era digital; es más, si el empleador no cumple con las disposiciones que establece la ley, se puede hacer la reclamación de las horas adicionales trabajadas e incluso, iniciar un proceso de acoso laboral regulado por la ley 1010 de 2006.*

