

REGULACION DEL TRABAJO EN CASA

Trabajo para optar título de especialista en Derecho Laboral y Seguridad Social

ESTUDIANTES:

EDER DAVID ALFARO MADARRIAGA.

SILENIS SIBELIS COTES ARIAS.

ARMANDO JOSE OCAMPO PAEZ.

UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR.

ESPECIALIZACION EN DERECHO LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL.

BARRANQUILLA, ATLANTICO

ENERO DE 2021.

INDICE:

INTRODUCCION: 1

DESARROLLO: 3

CONCLUSION: 16

REFERENCIAS: 18

INTRODUCCION:

La pandemia de la COVID 19, nacida en la región china de Wuhan, y posteriormente esparcida por el resto del mundo hasta llegar a Colombia, ha dejado graves afectaciones a la vida de sociedad. Como consecuencia la economía del país, se ha visto fracturada, y por ende las relaciones laborales. La clase empleadora, con miras a evitar el brote de la pandemia; posterior a algunas recomendaciones impartidas por las autoridades competentes del nivel nacional, tales, como: Presidencia de la república y sus agentes o cuerpo administrativo que la integran; como, los Ministerios de salud y trabajo, los cuales recomendaron como medida preventiva el aislamiento, optaron en algunos casos por mandar a sus trabajadores a desempeñar sus funciones desde casa; lo, cual ha causado una serie de inconvenientes debido a que esta modalidad de vinculación laboral no se encuentra regulada por la ley, sino que a ella se llega precisamente de manera obligatoria por razón de la pandemia.

Si no se soluciona este asunto particular, se convertirá en una vía directa para atentar contra los derechos y garantías de que debe gozar todo trabajador; las garantías y principios mínimos fundamentales que la Constitución, en su artículo 53 consagra para todo trabajador resultarían ilusorios.

Como Objetivo general, nos planteamos la necesidad de resolver ¿por qué se requiere con urgencia la regulación del trabajo en casa?

Este ensayo permite dilucidar las razones por las cuales se hace necesario o urgente regular las relaciones laborales que han surgido como forma de hacer frente a la pandemia de la COVID – 19. Es decir, si bien es cierto el Trabajo en casa, no se encuentra regulado por la ley, y como

consecuencia de ello, era, desconocido en Colombia, esto no significa que llegado a esta forma de vinculación las empresas no vayan a continuar haciendo uso de la misma. Por tal consideración, se hace necesario advertir con urgencia al congreso el devenir de este tipo de vinculación laboral para que expida la normativa legal donde se incluyan las respectivas obligaciones y deberes que deben cumplir las partes contratantes.

Nuestro aporte se centra en concientizar al legislador de la importancia de regular el trabajo en casa. Para ello, exponemos los aspectos negativos que repercutirían en la vida laboral de un trabajador desde casa debido a la falta de garantías, con lo cual se haría imposible alcanzar la paz social e ilusoria la posibilidad de erradicar la pobreza a través del trabajo.

Este trabajo, encuentra causa justificada para ser realizado debido a que el trabajo en casa, según datos estadísticos llegó para no irse jamás sino a contrario sensu seguir siendo implementado por la clase empleadora, naciendo así la causa justificada para no dejarse al libre albedrío de las partes que llegaren a encontrarse inmersas en el.

Esta clase de vinculación laboral ha permitido y generado importantes resultados no sólo para la preservación de la vida y la salud, sino que ha servido para la preservación de la economía del país; hecho que ha despertado para los empleadores la voluntad de vincular personal a través de esta modalidad; por tal razón, se hace necesario imprimir a este tipo de contratación legalidad.

DESARROLLO:

Consideramos, teniendo en cuenta algunos datos investigativos consultados que apuntan o, nos hablan, que la virtualidad y la forma particular de vinculación laboral que relaciona o envuelve a los trabajadores remotos o desde casa, llegó para quedarse.

Algunas empresas, consienten que una vez superada o pasada la pandemia de la COVID – 19, no se va a desistir de este tipo de modalidad de trabajo en casa, por tanto y advirtiendo lo que deviene, es necesario e importante requerir con total urgencia al congreso para que expida la normativa legal que corresponda y que sea capaz de sentar las bases conforme a todo lo concerniente en materia de seguridad social, horas de trabajo, modalidad; y, en términos generales que brinde todas las garantías necesarias a los trabajadores que presten sus servicios mediante este tipo de contratación.

Como se sabe, existen algunos trabajadores que actualmente se encuentran desempeñando sus actividades laborales desde casa. Son personas, que en la actualidad no gozan de los derechos mínimos establecidos para la clase trabajadora; y, hoy por hoy se encuentran pagando un precio demasiado caro e injustificado, teniendo en cuenta que las razones por las cuales fueron enviados a sus casas, fueron ajenas a su voluntad. Ese, precio caro de que hablamos, se puede ver resumido en la parte económica, ya que; por ejemplo: al existir una relación laboral, promovida por medio de trabajo en casa; ello, hace por sí solo, que se incrementen los gastos de vivienda; debido a que estos trabajadores desde casa, deben conectarse a internet durante las horas que sus jefes le ordenen, sin existir por ejemplo, un auxilio por conectividad, de lo que también se desprende el incremento del servicio público de energía, sin dejar de lado que al no existir una norma que regule esta forma de trabajo, se deja abierta la posibilidad u oportunidad para que un empleador, incluso pueda ir de manera arbitraria más allá de lo permitido; presentándose así, un

caso de total abuso en contra del trabajador. Es válido, en este estado del presente trabajo traer a colación el aforismo, muy utilizado en derecho, que reza “que nadie está obligado a soportar una culpa que es ajena a su responsabilidad”

Ahora bien, imaginemos, las condiciones de vulnerabilidad en las que queda un trabajador que gane un salario mínimo legal mensual vigente para solventar sus necesidades básicas, si le toca sobre la base de ese mismo salario, distribuir para que alcance para un gasto adicional, que no se encontraba en la obligación de soportar.

Se habla mucho de las consecuencias positivas, que en materia económica y de producción, ésta clase de vinculación laboral representa para la clase empleadora, sin embargo, no obstante lo anterior, según lo planteado; por, lo menos prima facie se denota que si no es regulado este tipo de vinculación por una ley que pase por el Congreso, no podría llegar a hablarse ni siquiera de una relación laboral equilibrada entre las partes, en tanto que lo que se prevé, es que se prestará para que se puedan cometer irregularidades y/o vulneraciones a los derechos mínimos fundamentales que han sido por medio de la Constitución Nacional y los Tratados y Convenios internacionales sobre Derechos Humanos reconocidos y ratificados por Colombia, además de las normas del nivel nacional.

Lo anterior, teniendo en cuenta que se estaría desconociendo la prevalencia que se exige por medio de los estamentos y/o codificaciones anteriormente expuestos al principio universal de derecho laboral que es atinente y, exige la garantía de protección de derechos mínimos con que debe contar todo trabajador al reconocérsele como parte débil dentro de una relación laboral.

Es decir, que a este grupo de trabajadores, no les llegaría la parte benéfica o ventajosa de este tipo de vinculación, en tanto que no podrían ver representado el ahorro económico que supondría

el no tener que desplazarse desde su casa a su lugar de trabajo; simple, y llanamente porqué ese ahorro de no tener que pagar transporte se estaría utilizando para el pago de las herramientas necesarias para poder dar cumplimiento o ejecutar las labores encomendadas.

Siguiendo la misma línea, en nuestra consideración, se hace obligatorio para los empleadores, proporcionar las herramientas necesarias a los trabajadores, para que desarrollen dentro del mejor ambiente laboral, las actividades encomendadas; lo, cual se vería reflejado incluso dentro de los índices de productividad del trabajador para lograr los objetivos esperados; significando ello, la satisfacción de alcanzar los objetivos requeridos por la empresa. Dentro de los mismos términos evidenciamos y procuramos llamar la atención en el peligro que representa para la salud física y mental de un trabajador no estar siendo vigilado; por ejemplo, por la entidad que se ocupa de la parte de la seguridad y salud en el trabajo ante los riesgos actuales e inminentes a los que se puede ver enfrentado un trabajador, bajo esta modalidad laboral.

Lo anterior, teniendo en cuenta que en un artículo científico, escrito por Martha Morales Manchego, (2020) titulado, Teletrabajo y Trabajo en Casa, ¿Cuál es la diferencia? Al interior del cual se hizo pública una encuesta, publicada por la revista portafolio en donde se expresó:

“Por ejemplo, un estudio realizado por la universidad del rosario y divulgado en abril, el cual, dejó en evidencia que el 90,7 por ciento de las personas que por confinamiento tuvieron que empezar a usar su casa como oficina, no recibieron soporte de las Aseguradoras de Riesgos Laborales (ARL) para la adopción de la modalidad de teletrabajo en la etapa de aislamiento” - (Manchego, Teletrabajo y Trabajo en Casa ¿Cuál es la diferencia?, 2020)

Es importante, también señalar, que una vez superada la pandemia; las empresas, podrán seguir vinculando por medio de ésta modalidad de trabajo en casa; y, si, a ésta modalidad se llegó producto de la pandemia de la COVID – 19 cuando existía o mediaba un contrato vigente de por medio, que resultaba o daba un toque de responsabilidad por parte de los empleadores para con sus trabajadores, y aun así, no se brindaban las garantías arriba anotadas; resulta, imposible entonces, creer que se evitará una situación más gravosa en tanto que como hemos mencionado, ya no mediara contrato laboral alguno, sino que se entenderá, a este tipo de relación, como una forma de beneficio extralegal; de lo que se colige, que la única forma de evitar actos inhumanos; es, a través de la expedición de norma legal que formalice, esta forma de vinculación laboral.

Al respecto de lo anterior encontramos que el Ministerio del Trabajo, previó esta situación y fue precisamente la preocupación de la falta de garantías laborales para los trabajadores y, lo que resultó de los estudios llevados a cabo por la Acrip (Federación Colombiana de Gestión Humana), en donde se llegó a la conclusión, que:

“el 76,2 por ciento de las empresas piensan mantener esta modalidad entre uno o dos días a la semana después del aislamiento.

Posterior a lo anterior, en el mes de Junio, más exactamente el día 4 del año 2020, se expidió la circular 041 en donde de manera rápida, se plantearon, algunas reglas concernientes a las labores que se ejecutaran a través de la modalidad de trabajo en casa. Sin embargo, reconoció que las reglas establecidas, no resultaban eficaces y que la eficacia para regular este tipo de relación laboral solo tendría efecto y por tanto no resultaría ilusoria cuando quiera que fuere regulada por una legislación que pasara por el congreso. (Manchego, Teletrabajo y Trabajo en casa ¿Cuál es la diferencia?, 2020)

Al no encontrarse regulada este tipo de vinculación laboral se presentan irregularidades y/o abusos por parte de los empleadores hacia los trabajadores por ejemplo, con el tema de los horarios. Es decir, al no existir regulaciones en cuanto a la hora legal, se deja abierta la oportunidad para que los empleadores puedan dar órdenes de trabajo a sus trabajadores por fuera de la hora ordinaria. No es que estemos tratando de transmitir que sea un hecho, que no se deba dar, per se. Lo que intentamos significar con ello, es que se reconozca como a cualquier otro trabajador, siempre que sea el caso, el derecho a recibir sus recargos por haber laborado en hora de trabajo nocturno, dominical, festivo, por ejemplo; y, que se respeten los espacios de descanso, de carácter recreativo y cultural, incluido con la misma importancia la debida inducción al momento de contratar personal para el buen desempeño y manejo de las herramientas con las que ejecute o deba ejecutar la labor encomendada.

Hacemos hincapié sobre este particular, teniendo en cuenta que en un artículo científico, escrito por Martha Morales Manchego, (2020) titulado, Teletrabajo y Trabajo en Casa, ¿Cuál es la diferencia? Al interior del cual se hizo pública por parte de la revista portafolio la siguiente encuesta de la ACRIP que señaló:

“Entre tanto, la investigación de ACRIP muestra que en el 53,4 por ciento de empresas los colaboradores laboran más horas de lo normal a través del trabajo remoto”. (Manchego, Teletrabajo y Trabajo en Casa ¿Cuál es la diferencia?, 2020)

Consideramos necesario e importante advertir, y obedece a nuestro criterio, que en el trabajo remoto, se debe también estipular que las cargas laborales, no pueden ser ajenas a las que se pacten en el respectivo contrato laboral.

La modalidad de trabajo en casa, nace como forma de contrarrestar los efectos adversos de la pandemia de la Covid – 19, sin embargo no debemos dejar de lado los efectos que el trabajo en casa como resultado de la pandemia causa a la economía.

Considerando lo anterior, traemos a colación el siguiente aparte de un artículo científico, publicado por la revista portafolio, en donde se hizo énfasis a las ventajas y desventajas de contratar a través de la modalidad de Teletrabajo y Trabajo en Casa. También, se estudió los efectos adversos que ha tenido la Covid – 19 en algunas empresas multinacionales, radicadas en el país y, como la pandemia ha influido de manera negativa en la vida económica de nuestra nación. De cuya investigación se concluye, que el Teletrabajo y el Trabajo remoto, es la vía acorde, más segura, garantista y nosotros agregamos Humana para que en tiempos de pandemia no se vea quebrantada la economía y por ende se asegure la subsistencia humana.

“El teletrabajo y el trabajo remoto; hoy, es la nueva realidad de las empresas, esta medida responde al cumplimiento de la normatividad legal que el Gobierno ha emitido en la materia, pero también a las medidas que han tomado las empresas en Colombia, quienes de manera responsable han acatado las recomendaciones en materia de seguridad y de protección de sus empleados y colaboradores, para mitigar la propagación y contagio del Covid-19.” (LEGIS , 2020)

Aunado a lo anterior, y como forma de dar mayor fundamento a nuestra tesis, es menester traer a colación, el siguiente aparte de un artículo científico - identificado en la cita - en donde el autor, basado en circunstancias negativas dentro de las relaciones laborales - en trabajos presenciales - derivadas de la pandemia de la Covid – 19, resalta aspectos positivos de la forma laboral de Teletrabajo y Trabajo Remoto como herramientas eficaces, no únicamente para

disminuir los niveles de contagio sino también para no bajar el ritmo productivo de las organizaciones. De esta manera se refirió.

“Algunas de esas herramientas son el teletrabajo y el trabajo remoto, dado que, a través de esas modalidades laborales, las personas no se ven obligadas a asistir a los centros de trabajo y prestan sus servicios desde su residencia, gracias al uso de las TIC. Esto, en efecto, reducirá el riesgo de contagio del virus y permitirá, a su vez, que el ritmo normal de una organización, continúe. A ello, se suman las ventajas naturales de esta modalidad, tales como la autonomía en la ejecución del trabajo, la mejora de la productividad, la conciliación de la vida familiar y profesional, el ahorro en gastos de desplazamiento, la reducción en los riesgos laborales y la promoción de la inclusión social.” (Alfonso, Teletrabajo y Trabajo Remoto: Formas de protección del Covid- 19 y de mantenimiento de la productividad de las Empresas, 2020)

Ahora, bien. Mirando el pasado como fuente de sabiduría para aprender a mirar el futuro desde el presente, es de suma importancia que, para que esto no resulte ilusorio debemos regular el trabajo en casa; con lo cual, lograremos que esta modalidad de vinculación laboral goce de validez legal y por ende se le reconozca no de manera informal, sino formal; con todas, las garantías que se han advertido en la transcripción del cuerpo literal de este trabajo.

Es importante, destacar la importancia del Trabajo remoto, como fuente de no suspensión del trabajo y, la garantía que brinda de disminución a riesgos de contagio cuando quiera que se deba enfrentar situaciones como la que trajo la Covid – 19.

En este sentido destacamos que países pertenecientes al continente europeo y asiático, tales: como Italia y china tomaron el Teletrabajo y Trabajo remoto como una vía de emergencia para mantener las relaciones laborales. En China, por ejemplo, se presentó un aumento de trabajo no

presencial del 36%. Italia, se manifestó profiriendo un Decreto – Ley para que en la zona norte de este país, los trabajadores prestaran sus servicios a través de la modalidad de Teletrabajo

En Colombia, el Ministerio del trabajo, expidió en el mes de febrero del año 2020 la circular 0017, al interior de la cual se consagraron una serie de recomendaciones a trabajadores, contratistas, empleadores y a las entidades de la ARL para que ejecutaran medidas tendentes a brindar protección y se facilitaran canales de comunicación ante riesgo de contagio; sin embargo, se echó de menos que no se hiciera hincapié ante la necesidad del Teletrabajo, entendiendo que hasta esa fecha era el medio conocido, ya que había sido implementado desde el año 2008 por medio de la Ley 1228.

Luego de lo anterior y posterior a la manifestación de la Organización mundial de la salud al reconocer a la Covid – 19 como pandemia y la llegada del virus a Colombia, el Ministerio del trabajo, se manifestó a través de la Circular 0021 del 17 de marzo de 2020, al interior de la cual por fin se hizo hincapié en la necesidad de utilizar la modalidad de Teletrabajo y Trabajo en casa, las jornadas labores flexibles, las vacaciones anuales anticipadas y colectivas, los permisos remunerados y el pago de salarios sin la prestación de los servicios, como forma segura de minimizar los riesgos de contagio. Es decir, que por medio de esta circular, fue que se recomendó el trabajo no presencial en el sector privado. (Alfonso, Teletrabajo y Trabajo en Casa: Formas de Protección del Covid - 19 y Mantenimiento de las Empresas, 2020)

Ante este escenario, sin lugar a dudas consideramos; que, es necesario ilustrar, acerca de la necesidad de contratar a través de la modalidad de trabajo remoto, entendiendo que esta forma de vinculación laboral ha resultado y ha sido vista como eficiente para afrontar una situación tan delicada como la que vivimos debido a que permite conservar un equilibrio económico, al conservar las relaciones laborales, con lo cual se garantiza la remuneración para satisfacer el

mínimo vital de los trabajadores y sus familias; reduciendo, los casos de contagio, debido a que evita la aglomeración de personas en el lugar de trabajo, lo que se ve traducido en la producción y progreso de un país, ya que evita la pérdida de productividad de las empresas.

La situación difícil, que vivimos hace necesario la regulación del Trabajo en casa, como forma de brindar garantías a la clase trabajadora; entendiendo, que la clase Empleadora, según, algunos datos ofrecidos en este trabajo; consienten, en gran porcentaje continuar con este tipo de vinculación (Trabajo en casa). Siendo así, se necesita de la Solidaridad, como principio estatuido por la Constitución Política, para no dejar desamparado, a quien resulta ser parte débil dentro de una relación de trabajo, (trabajador) en el entendido que este grupo poblacional, requiere para su subsistencia de un salario justo en donde tenga acceso a las garantías brindadas por la Constitución y la Ley.

Ahora bien, es cierto que por lo menos algunos críticos se manifiestan en contra de la regulación del trabajo en casa; para ello, tienen en cuenta y expresan que de darle viabilidad a un proyecto de ley que regule este tipo de vinculación laboral conllevaría o limitaría a que los empresarios generen empleos.

Como bien, se sabe existe un proyecto de ley, impulsado en el congreso para regular lo concerniente al trabajo en casa, sin embargo no obstante lo anterior, algunos autores, se han referido a este tema expresando; que el proyecto de ley, no solamente debería abarcar la regulación del trabajo en casa, sino que debe ir más allá, es decir, incentivar otros tipos de contrataciones como medio de promover nuevas industrias que den oportunidad de crear nuevos empleos.

En el sentido anterior, han considerado, algunas personalidades, como, María Claudia Lacouture. Directora, AMCHAM COLOMBIA, que el proyecto que cursa en el congreso se queda corto. Ante lo cual, expresó:

“En un contexto de contracción económica, alto nivel de desempleo y una dinámica de reacomodación empresarial y comercial, la ley actual de trabajo es insuficiente. Tenemos una ley laboral poco flexible e impide tener facilidades, otras opciones y oportunidades a quienes están sin trabajo.” (Lacouture, 2020).

Gina Magnolia Riaño Barón, Secretaria General de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social, - (OISS) en entrevista realizada por la misma revista, al ser consultada por la forma en que veía el proyecto de ley que cursaba en el congreso, manifestó su preocupación por los aspectos negativos del trabajo en casa, señalando lo siguiente:

(...)

“Fundamentalmente, la no limitación de los horarios en muchas ocasiones, y las dificultades para asegurar los equipos y conexiones tecnológicas necesarias para llevar adelante las funciones encomendadas a cada trabajador», dice.

Por otra parte, puede haber perfiles de trabajadores que, por dificultades en cuanto a la edad o la formación, **no pueden adaptarse a esta modalidad, lo que podría provocar su exclusión del mercado laboral.**

Ella, también hace énfasis en los problemas que se originan con la **adaptación del puesto de trabajo a las normas de salud y seguridad laboral**, dada la imposibilidad de realizar visitas

inspectoras en el domicilio particular, y que el deber *in vigilando* del empresario es de difícil ejecución”. (...) - (Riaño, 2020).

A través de la **Sentencia C- 171 de 2020**, la Corte Constitucional, estudió la constitucionalidad del Decreto legislativo 488 de marzo 27 de 2020, expedido por el presidente de la república de Colombia. - “Decreto, por medio del cual se dictaron medidas de orden laboral, dentro del estado de emergencia, económica, social y ecológica”.

En este Decreto, se tocó el tema laboral debido a los alcances producidos como consecuencia de los efectos en materia económica, social y ecológica que ha traído la pandemia de la Covid – 19, teniendo en cuenta su rápida propagación y que si bien es cierto, algunas organizaciones de carácter internacional, han manifestado que la vida de las personas ha cambiado, y que la misma pandemia supone un grave peligro a largo plazo para los medios de subsistencia porque ha afectado a todos los sectores.

Lo anterior para significar, la síntesis de la sentencia SUB EXAMINE, y dejar claro los elementos sobre los cuales la Corte, se basó para proferir la decisión final. Valga la pena, también dejar claro, que del estudio investigativo de este trabajo, se puede precisar; que, no existe regulación de carácter internacional que resulte vinculante para el Estado Colombiano, sin embargo, no obstante lo anterior, la Corte, tomó en cuenta las recomendaciones, resoluciones y opiniones que estas organizaciones han hecho como fórmula de resolver acerca de la constitucionalidad o inconstitucionalidad del Decreto legislativo 488 de 2020, que antes se enunció.

Por medio de esta Sentencia, se hicieron reproches a algunos artículos del Decreto Legislativo 488 de 2020, art 4, 5, 6, 7, y 8, principalmente en lo atinente al pago del auxilio de cesantías, y,

las vacaciones, beneficios relacionados con el mecanismo de protección al cesante, recursos del sistema de riesgos laborales entre otros relacionados con los medios buscados para afrontar la pandemia de la Covid – 19. El meollo, se genera por cuanto si bien es cierto, la norma en los artículos referenciados indicaba que tales parámetros se mantendrían hasta cuando tuviese efectos los hechos que dieron origen a la declaración de la emergencia económica, social, y ecológica.

La alta Corporación, para dilucidar el asunto, tuvo en cuenta que esta norma no podía dejar volando sus límites en cuanto a la vigencia y por tanto, esta situación únicamente podía mantenerse hasta tanto tuviera efectos los hechos que dieron lugar a la declaración de la emergencia Económica, Social, y Ecológica. Lo que significa que una vez superada la pandemia de la Covid – 19, la vigencia de la presente norma se supedita a lo que considere la respectiva autoridad administrativa del ramo, esto es Inspectores del trabajo o en su defecto el Congreso de la república.

La Corte, encontró que las medidas expuestas en el cuerpo articulado del Decreto en cita, no fueron arbitrarias y se llenaron de motivación suficiente al ir encaminadas a brindar garantías a los derechos sociales que debe ostentar la clase trabajadora, expuesta a la pandemia de la Covid – 19. Expuso, la alta Corporación, que “se trata de medidas que propenden por la protección de los derechos de los titulares a los cuales se dirigen, esto es, *i)* de los trabajadores directamente expuestos al COVID-19, *ii)* de los pensionados connacionales en el extranjero y *iii)* de quienes se encuentren desempleados debido a la pandemia. No son entonces medidas que afecten derechos o desconozcan su núcleo esencial. ” (Corte Constitucional., 2020)

Del estudio de esta Sentencia, se puede ver que la Corte Constitucional, manda un mensaje claro, al considerar que esta medida surgió con motivo de urgencia para tratar de dar garantías de

derechos sociales a la clase trabajadora y como medio de subsistencia de las relaciones laborales sin embargo no desconoció y menos consintió que estas medidas pudiesen prevalecer en el tiempo y por lo contrario reconoció que las medidas laborales, luego de superada la pandemia de la Covid – 19, debían pasar por normas que fueran expedidas por el congreso. Nuestro grupo entiende, que aquí la Corte, entendió la necesidad de regular el Trabajo en casa, como herramienta laboral que permite el goce de derechos y la productividad económica.

CONCLUSION:

Por medio de la modalidad de trabajo en casa, implementada de manera reciente como forma de hacer frente a la pandemia de la COVID – 19, se pone en riesgo la dignidad humana de la clase trabajadora, en tanto que al no encontrarse esta figura regulada por la ley, encontramos que los trabajadores, no obtienen a satisfacción todas las garantías necesarias de que gozan otros trabajadores, como los Teletrabajadores - quienes si se encuentran legalizados. Como ejemplo, de esas garantías a que hemos hecho alusión en el cuerpo literal de éste documento, podemos referenciar entre otras: la vigilancia de las ARL en su lugar de trabajo, lo que resultaría muy importante teniendo en cuenta que no se cometerían abusos en materia de exceso de horario laboral. Además se llevaría un estricto control de promoción y prevención con la finalidad de garantizar un óptimo y adecuado estado de salud, lo cual resultaría indispensable para el buen desempeño laboral. Con relación a los horarios de trabajo, se cometen las siguientes irregularidades: no existe diferencia entre la hora ordinaria de trabajo y la hora extra, trabajo nocturno, dominical y festivos. En los mismos términos, existe irregularidad en cuanto al derecho que debe tener todo trabajador y no puede resultar siendo la excepción los trabajadores desde casa y, es en lo atinente a un descanso de carácter creativo, recreativo y cultural, sin desconocer los principios o, mínimo de derechos laborales consagrados en el artículo 53 Constitucional.

Al no encontrarse regulado o reconocido por medio de una ley, el Trabajo en Casa; esta, figura nunca podrá dársele el alcance de un contrato de trabajo, sino que a lo sumo se entenderá como un beneficio extralegal convenido para situaciones específicas, que sin embargo serán situaciones que ameriten el mínimo de respeto por los derechos y garantías previstos no solo dentro del ordenamiento jurídico laboral, sino por los mandatos superiores como lo son

Constitución Política de Colombia y los diversos Tratados y Convenios internacionales sobre derechos humanos que hayan sido reconocidos y ratificados por Colombia.

La regulación del trabajo en casa, a través de una norma que pase por el congreso, es necesaria teniendo en cuenta que incluso el artículo 53 constitucional habla de los derechos mínimos e irrenunciables que debe ostentar todo trabajador. Según las encuestas, enunciadas y plasmadas al interior de este trabajo podemos evidenciar que en pandemia de la Covid – 19, se ha implementado la figura del Trabajo en Casa, dando resultados positivos; esto, ha traído que aquellos países, en donde sus empresas han tomado como medio de afrontar la pandemia; el, trabajar desde casa, son los países a los cuales la pandemia ha golpeado con menor vehemencia. Eso ha hecho que hayan podido disminuir sus índices de contagio, lo cual se ha visto significado debido a que su economía, no se ha visto totalmente estatizada.

Todo lo antes anotado ha conllevado a que se hable de que las empresas no tienen en mente desestimar el trabajo en casa, luego de superada la pandemia, sino que por el contrario se continúe contratando a través de este tipo de vinculación laboral; lo, cual, a lo único que conlleva es a fortalecer nuestra tesis, que no es otra que la urgencia de reglamentar este tipo de vinculación laboral a través de una ley que pase por el congreso, en donde se establezcan, los derechos, deberes y garantías laborales propios de este tipo de contratos laborales. Tales como, Auxilio de conectividad, visitas y cumplimiento de las recomendaciones de las ARL, para garantizar la protección de la salud física y mental de los trabajadores, entre otros. Lo antes anotado, teniendo como presente el artículo 53 de la Constitución Nacional , y los diversos tratados y convenios internacionales reconocidos y, ratificados por Colombia así como la normatividad del nivel nacional vigente en materia laboral.

REFERENCIAS:

Alfonso, S. A. (2020). Teletrabajo y Trabajo en Casa: Formas de Protección del Covid - 19 y Mantenimiento de las Empresas. *Ambito jurídico*, 3.

Alfonso, S. A. (2020). Teletrabajo y Trabajo Remoto: Formas de protección del Covid- 19 y de mantenimiento de la productividad de las Empresas. *Ambito Jurídico*, 2.

Corte Constitucional. (10 de 06 de 2020). *Google Chrome*. Obtenido de Corte Constitucional Republica de Colombia.: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2020/C-171-20.htm>

Lacouture, M. (2020). ¿Esta ley limitaría la creación de empleos? *Actualicese*, 2.

Manchego, M. M. (2020). Teletrabajo y Trabajo en Casa ¿Cuál es la diferencia? *Portafolio*, 2.

Manchego, M. M. (2020). Teletrabajo y Trabajo en casa ¿Cuál es la diferencia? *Portafolio*, 1.

Manchego, M. M. (2020). Teletrabajo y Trabajo en Casa ¿Cuál es la diferencia? *Portafolio*, 3.

Riaño, G. (2020). Ojo a la limitación de horarios. *Actualicese*, 3.