Evento: II Congreso Internacional y XV Seminario Internacional del mundo de trabajo y de la seguridad social 'Reconstrucción del valor de los derechos sociales como resultado de la crisis por Covid-19'

Organizador: Universidad Libre

Ponencia: De la oficina al hogar: nuevos paradigmas del derecho laboral en tiempos de pandemia

Resumen

Durante los últimos meses, alrededor del mundo, la institución del trabajo ha venido cambiando y transformándose a una velocidad inesperada. Si bien los recursos electrónicos e informáticos han permitido dicha transformación y nos acompañan en nuestras labores diarias desde hace varios años, fue la necesidad de controlar los contagios originados por la pandemia del COVID-19 la que nos condujo a la implementación del famoso trabajo en casa.

Debemos partir de la premisa de que el trabajo en casa no puede equipararse al teletrabajo pues el trabajo en casa no contiene los elementos, requisitos y formalidades establecidos en la Ley 1221 de 2008 y el Decreto 884 de 2012, normas reguladoras del Teletrabajo, sino que por el contrario obedece a una medida para disminuir el riesgo de contagio, que restringe el derecho de reunión y que fue adoptada con extrema urgencia sin medir los efectos positivos o negativos que ello podría conllevar.

De acuerdo con lo dispuesto en la circular 21 de 2020 del Ministerio de Trabajo, el trabajo en casa atiende al carácter ocasional, temporal y excepcional de la situación actual y consiste en la posibilidad del empleador para autorizar la ejecución de la prestación personal del servicio del trabajador desde su lugar de residencia, siempre y cuando ello sea posible, lo cual dependerá en principio de la actividad ejecutada por el trabajador y del sector económico del empleador.

Esta diferencia es de vital importancia en la medida en que el trabajo en casa tal y como ya se mencionó se establece como una alternativa en la circular 21 del 17 de marzo del año en curso y solo dos (2) meses después, esto es el 2 de junio con la circular 41, el Ministerio del Trabajo brinda una serie de lineamientos para desarrollar de esa manera la labor, sin que existan reglas de orden legal que regulen esta nueva modalidad de ejecutar la prestación personal del servicio por parte del trabajador, mientras que para que opere el teletrabajo debe procederse conforme con lo dispuesto en la Ley 1221 de 2018.

Palabras clave: Covid-19, Derecho laboral, Derecho sindical, Trabajo en casa, Teletrabajo

Abstract

In recent months, around the world, the institution of work has been changing and transforming at unexpected speed. Although electronic and computer resources

have allowed this transformation and have accompanied us in our daily work for several years, it was the need to control infections caused by the COVID-19 pandemic that led us to the implementation of the famous work at home.

We must start from the premise that work at home cannot be equated with teleworking since work at home does not contain the elements, requirements and formalities established in Law 1221 of 2008 and Decree 884 of 2012, regulatory standards for Telework, but rather on the contrary, it is due to a measure to reduce the risk of contagion, which restricts the right to assembly and which was adopted with extreme urgency without measuring the positive or negative effects that this could entail.

In accordance with the provisions of circular 21 of 2020 of the Ministry of Labor, work at home attends to the occasional, temporary and exceptional nature of the current situation and consists of the possibility of the employer to authorize the execution of the personal provision of the service of the worker from his place of residence, as long as it is possible, which will depend in principle on the activity carried out by the worker and the economic sector of the employer.

This difference is of vital importance insofar as work at home as already mentioned is established as an alternative in circular 21 of March 17 of the current year and only two (2) months later, this is the June 2 with circular 41, the Ministry of Labor provides a series of guidelines to develop the work in this way, without there being legal rules that regulate this new modality of executing the personal provision of the service by the worker, while that for teleworking to operate, it must proceed in accordance with the provisions of Law 1221 of 2018.

Keywords: Covid-19, Labor law, Union law, Work at home, Telecommuting

Ponente: Liliana Andrea Vargas Espitia, Abogada de la Universidad Santo Tomás. Especialista en Derecho Laboral de la Pontificia Universidad Javeriana, Candidata a Magister en Derecho Laboral y Seguridad Social de la Universidad Libre. Profesora de Derecho Laboral Individual, Derecho Colectivo y Técnicas de Negociación Colectiva de la Universidad Santo Tomás. Coordinadora Académica del Módulo en Derecho Laboral, Docente Líder Investigador del Semillero de Investigación en Derecho Laboral de la Universidad Santo Tomás.

Correo
lilianavargas@usantotomas.edu.co.
Orcid
https://orcid.org/0000-0003-4793-3011
CvLac
http://scienti.colciencias.gov.co:8081/cvlac/visualizador/generarCurriculoCv.do?cod_rh=0001616647
Google Académico
https://scholar.google.com/citations?user=56bPjXgAAAAJ&hl=es