



Marco Jurídico De La Flexibilidad en La Relación Laboral en Colombia

Autora
Daniela Gallego Yepez

Trabajo de grado presentado para optar por el título de Abogado

Asesora
Carolina Rojas Flórez

Universidad Autónoma Latinoamericana (UNAULA)
Facultad de Derecho
Derecho
Medellín, Antioquia, Colombia
2024

Dedicatoria

A mis padres y mi hermano quienes han estado en todo mi proceso como profesional.

RESUMEN

Se aborda el fenómeno de la flexibilidad laboral en Colombia, analizando su evolución, normativa y jurisprudencial. A través de un enfoque descriptivo y documental, se revisan los principales cambios en la estructura laboral colombiana, impulsados por la globalización y el avance tecnológico, así como las respuestas normativas a estos desafíos. El primer término explora el concepto de flexibilidad laboral desde sus orígenes etimológicos hasta su relevancia en el contexto actual. En segundo lugar, se analizan las transformaciones jurídicas en Colombia, centrándose en la implementación del teletrabajo y otras modalidades de trabajo flexible tras la pandemia de COVID-19. Finalmente, el tercer punto se enfoca en la jurisprudencia de la Corte Constitucional, resaltando cómo esta ha garantizado los derechos fundamentales de los trabajadores en el marco de la flexibilidad laboral. Explorar el marco normativo nos permite conocer cómo funciona este entorno laboral cada vez más flexible y digital. La investigación destaca los desafíos y oportunidades que presenta la flexibilidad laboral en el contexto colombiano, proponiendo recomendaciones para una implementación justa y equitativa de estas nuevas modalidades de trabajo.

Palabras clave: Legislación laboral, jornada de trabajo, flexibilidad, teletrabajo y COVID-19.

ABSTRACT

This paper addresses the phenomenon of labor flexibility in Colombia, analyzing its evolution, regulations, and case law. Through a descriptive and documentary approach, the main changes in the Colombian labor structure, driven by globalization and technological advances, as well as the legal responses to these challenges, are reviewed. The first section explores the concept of labor flexibility, from its etymological origins to its relevance in the current context. Secondly, the legal transformations in Colombia are analyzed, focusing on the implementation of telework and other flexible work modalities following the COVID-19 pandemic. Finally, the third section focuses on the Constitutional Court's jurisprudence, highlighting how it has ensured the protection of workers' fundamental rights within the framework of labor flexibility. Examining the regulatory framework provides insight into how this increasingly flexible and digital work environment operates. The research highlights the challenges and opportunities presented by labor flexibility in the Colombian context and proposes recommendations for the fair and equitable implementation of these new work modalities.

Keywords: Labor legislation, Working hours, Flexibility, Telework, COVID-19

Prefacio

Desde hace nueve años he trabajado en empresas que tienen como centro de sus procesos el talento humano y gracias a ello, me he interesado mucho por todo lo relacionado con el Derecho Laboral. Cuando llegó la emergencia sanitaria a Colombia, uno de los retos que tenía en la empresa para la que hoy trabajo, fue analizar y aplicar los diferentes escenarios que se pueden ofrecer en modalidades de flexibilidad laboral para los trabajadores actuales y nuevos talentos, todo esto, con el propósito de fidelizarlos, potencializar su productividad y contribuir a la materialización de la estrategia de la compañía.

Tabla de contenidos

Lista de tablas	5
Introducción	6
Capítulo I. El Concepto y la evolución de la flexibilidad laboral	9
Capítulo II Marco Legal De La Flexibilidad Laboral En Colombia, Transformaciones Jurídicas	21
Capítulo III. Jurisprudencia de la Corte Constitucional sobre el marco jurídico de la flexibilidad laboral en Colombia.	32
Conclusiones	40

Lista de tablas

Tabla 1. Definiciones y diferencias teletrabajo, trabajo en casa, trabajo remoto y trabajo a domicilio	16
Tabla 2. Trabajo digno	37

Introducción

En los últimos cuatro años, hemos sido testigos de cambios significativos en las dinámicas empresariales, laborales y personales. La pandemia del COVID-19 aceleró la adopción de nuevas tecnologías y formas de trabajo, obligándolos a adaptarse rápidamente a un entorno en constante evolución. Hemos aprendido a trabajar utilizando diferentes modalidades de ejecución del contrato laboral, como el teletrabajo y el trabajo híbrido, y a relacionarnos de manera diferente mediante el uso de las tecnologías de la información y las telecomunicaciones (TIC). Estas transformaciones nos han llevado a descubrir nuevas maneras de prestar servicios y a adoptar formas de trabajo más flexibles y eficientes.

La flexibilización de las relaciones laborales nos brinda la oportunidad de seguir explorando rutinas y hábitos que permitan encontrar un equilibrio entre la vida laboral, familiar y personal. La legislación colombiana ha evolucionado para incorporar nuevas figuras que combinan las modalidades tradicionales con las innovaciones surgidas a raíz de la crisis sanitaria. Esto nos permite aprovechar al máximo las ventajas de las TIC y adaptarnos a las necesidades cambiantes del mercado laboral.

En este contexto, es fundamental que las empresas y los trabajadores continúen colaborando para desarrollar entornos laborales que promuevan el bienestar y la productividad. La implementación de políticas de trabajo flexible, el fomento de la capacitación continua y el uso adecuado de las TIC son elementos clave para lograr un equilibrio sostenible y beneficioso para todas las partes involucradas. Al seguir adaptándose y evolucionando, podemos construir un futuro laboral más resiliente y equilibrado, que responda a las demandas de un mundo cada vez más digitalizado y conectado.

Es por lo anterior que nace la necesidad de investigar la flexibilidad en las relaciones laborales en Colombia, pues los cambios acelerados y las circunstancias, particularmente tras la pandemia de COVID-19, han obligado tanto a empleadores como a trabajadores a adaptarse rápidamente a nuevas formas de prestar servicios, utilizando modalidades como el teletrabajo y el trabajo en casa. A pesar de que estas modalidades han permitido la continuidad de las actividades productivas en tiempos de crisis, su regulación a veces se torna confusa, no está completa y ha generado nuevos debates. En este sentido, es fundamental analizar el marco jurídico vigente y su evolución para comprender cómo se ha interpretado y aplicado el concepto de flexibilidad laboral en el contexto colombiano.

Este estudio es relevante porque ofrece una visión crítica y detallada de las normativas que regulan el teletrabajo, el trabajo en casa y el trabajo remoto, y cómo estas se han visto modificadas o ampliadas ante la emergencia sanitaria. Además, la revisión de la jurisprudencia de la Alta Corte Constitucional es clave para entender las soluciones legales que han surgido ante los desafíos de la implementación de nuevas modalidades laborales. El análisis de este marco

permitirá identificar las oportunidades y los retos que enfrenta la regulación laboral en Colombia, y proporcionará recomendaciones que podrían mejorar la implementación y garantizar el respeto de los derechos de los trabajadores en un entorno laboral cada vez más flexible y digitalizado.

Así mismo, encontramos que la problemática que aborda la presente investigación se centra en comprender la interpretación que ha dado el Estado Colombiano al fenómeno de la Flexibilidad en la Relación Laboral, en este sentido nos hacemos la pregunta ¿Cuál es el marco jurídico que regula la flexibilidad en las relaciones laborales en Colombia? al cual se le dará respuesta a través del estudio de las determinaciones de mayor relevancia, aportadas por el marco jurídico y jurisprudencial sobre algunas de estas modalidades, como lo son el teletrabajo, el trabajo remoto y el trabajo en casa, que han obtenido su auge e implementación debido a la llegada de la emergencia sanitaria en 2020 en donde estas formas de trabajo tomaron fuerza y relevancia. La pandemia obligó a muchas empresas y trabajadores a adoptar rápidamente estas modalidades, lo que a su vez impulsó su estudio y profundización.

Es así, que como objetivo general tenemos que se va a determinar cuál es marco jurídico que regula la flexibilidad en la relación laboral en Colombia, y para lograr el cumplimiento del mismo, tenemos unos objetivos específicos los cuales permiten que se logre responder la pregunta, para ello iniciaremos identificando y abordando la conceptualización de la flexibilidad en la relación laboral y cómo se desarrolla en Colombia, para luego abordar las diferentes normas que determinan las relaciones laborales en cuanto a la ejecución del contrato laboral que permiten flexibilizar la relación laboral, para así encontrar el marco reglamentario colombiano, explayando sus características esenciales y sus diferencias, para posteriormente indagar mediante jurisprudencia reciente la manera en la que se han buscado suplir los aspectos desprovistos ante la implementación forzosa de formas novedosas de trabajo, todo este ejercicio alimentado de pronunciamientos de nuestras altas cortes que enriquecerán el debate de la necesidad de legislar dichas figuras y verificar el impacto que tienen las empresas que implementan diversas modalidades de trabajo flexible.

Finalmente, la metodología referida que hemos de utilizar para la realización de la presente investigación se enfoca en analizar la situación actual y las condiciones laborales que ofrecen estas nuevas modalidades de trabajo. Esta metodología permite una comprensión profunda y detallada de cómo las nuevas formas de trabajo han evolucionado y se han implementado de manera más concreta a raíz de la emergencia sanitaria en Colombia.

Es fundamental considerar que, aunque el derecho fundamental al trabajo es ampliamente reconocido y ha evolucionado para ofrecer mayores garantías, las nuevas modalidades de trabajo han generado un impacto significativo en el ámbito laboral. Estas modalidades, han demostrado ser esenciales para mantener la continuidad laboral durante tiempos de crisis. Sin embargo, su implementación y regulación concreta han sido insuficientes, lo que ha llevado a la necesidad de un análisis más exhaustivo.

Capítulo I. El Concepto y la evolución de la flexibilidad laboral

Colombia ha venido soportando, en la última década, uno de los cambios más importantes, con relación a la realidad laboral de sus habitantes, debido a diferentes situaciones que acontecen de forma simultánea en la realidad internacional y nacional, se nos adentra, de una manera casi que forzosa, a la aplicación de diferentes interpretaciones y mecanismos que tienen como finalidad, mantener en funcionamiento del aparato estatal, mitigar los daños y mantener la productividad de los diferentes sectores económicos que coexisten dentro territorio nacional.

Primero hemos de precisar de manera general, que el conjunto de interpretaciones y mecanismos aplicados en la actualidad, han de circunscribirse en un concepto conocido a nivel internacional como “flexibilidad laboral”. En este sentido y con la intención de ofrecer precisión conceptual, como primer momento, vale aclarar que la palabra “flexibilidad” proviene del latín y según el diccionario de Etimologías de Chile (s.f.), viene de la palabra flexibilis/flexibilitas y se utiliza para referirse a la capacidad de algunos árboles y ramas para doblarse, tras ser influidos por la acción del viento, y luego volver a su forma original. Sus componentes son: flexus (doblado), bilis (que puede), más el sufijo –dad (cualidad) por otra parte, acercándonos a la comprensión del concepto de flexibilidad, tenemos que algunas de las definiciones traídas a colación por la Real Academia Española RAE, tienen que “algunas acepciones de la definición de Flexible son: Que tiene disposición para doblarse fácilmente/ Que no se sujeta a normas estrictas, a dogmas o a trabas/ Susceptible de cambios o variaciones según las circunstancias o necesidades”. (Real Academia Española, 2013) (Etimologías Chile, s.f. p 223)

En esta dirección tenemos, que para efectos de la presente investigación y con la finalidad evidenciar y comprender la dimensión en la evolución de tensiones coyunturales que han sobrevenido en razón a los cambios de paradigma en el ámbito laboral, así como por razones conceptuales, es de nuestra utilidad aludir que el origen etimológico de la palabra trabajar viene de la palabra en latín tripaliare; “Tripaliare” viene de “Tripalium” esto era un yugo con tres palos del cual amarraban a los esclavos para azotarlos (Etimologías Chile, s.f) La modernización de dicha narrativa nos ofrece un nuevo alcance para el concepto y tomando una definición ampliamente aceptada en la actualidad, Claudia Camacho (2008) en su obra *Empleo para jóvenes en las Américas: estrategias y recomendaciones de política* refiriéndose al trabajo como un conjunto de actividades que se desarrollan con la finalidad de cubrir las necesidades de una comunidad o proveer el sustento personal de los individuos.

Este fenómeno de la flexibilidad laboral ha gozado de relevancia literaria a nivel académico desde el discurso oficial de los gobiernos OCDE (1988) en donde declaran que existe una tendencia irrefutable hacia la flexibilización de no solo de las empresas, sino también de los sistemas productivos, Los nuevos desafíos que lleva consigo la globalización y el crecimiento exponencial en la difusión de la tecnología, nos lleva a teorizar sobre la aplicación y el alcance de la flexibilización en diferentes contextos y niveles, por la misma razón dicho fenómeno es confuso y difícil de abarcar, pues se segmenta en temas que permean todo el sistema político y productivo, a modo de ejemplo mencionemos algunos subtipos flexibilización; como la de empresa, la del trabajador, en la producción, en el mercado y flexibilización en la relaciones laborales entre otros tipos de flexibilización presentes en la economía en general. Alvaro Díaz

(s.f.) Si bien es cierto, la confusión es cuestión no solo de complejidad, sino también de la amplia temática, se entiende de manera casi intuitiva que dicho fenómeno tiene como fundamento la contraposición a la rigidez en la interpretación de los conceptos, las instituciones y las personas,

Como podemos detallar la flexibilidad de la relación laboral corresponde a un subtema de un tipo de flexibilización a nivel empresarial, proyectada o comprendida en las diferentes modalidades con las que actualmente funcionan las dinámicas de contratación, en consecuencia vemos que la flexibilidad laboral puede manifestarse en diversos aspectos direccionados a la capacidad de adaptar las condiciones y modalidades de trabajo para responder de manera ágil y efectiva a las necesidades cambiantes del mundo laboral, las demandas empresariales y las preferencias individuales de los trabajadores. Esta adaptabilidad es esencial en un entorno laboral dinámico y en constante evolución, donde las empresas deben ser capaces de ajustarse rápidamente a nuevas circunstancias para mantenerse competitivas y eficientes.

La flexibilidad laboral es una estrategia esencial para competir en el actual entorno económico, que es dinámico, turbulento (Atkinson, 1984, 1985; Atkinson y Meger, 1986) e indeterminado, bajo una elevada competitividad (D'Aveni, 1994). Permite a las empresas responder a la incertidumbre, dotándolos de aptitud para adecuarse con los cambios necesarios, mediante la estructuración del trabajo ajustado a las nuevas condiciones y características del entorno, que vayan apareciendo de forma imprevista. Las empresas precisan modificar su configuración en función de las transformaciones percibidas del entorno, en orden a mantener y/o mejorar su posición competitiva (Barney, 1991; Overholt, 1997), buscando aumentar su productividad, poder mermar costos, mejorar aspectos sin evidenciar del servicio al cliente y facilitar la innovación, teniendo como principal objetivo satisfacer al cliente (Lorente Galera, 2007, p.150)

Pareciera ser de creencia común que las relaciones laborales conservan vestigios de sus orígenes en la definición etimológica, pues se consideraron por mucho tiempo como relaciones estrictas y restrictivas, pues se continuaban caracterizando (en la actualidad en menor medida) por horarios rígidos, lugares de trabajo fijos y una estructura jerárquica inflexible. Sin embargo, esta interpretación o paradigma mediante el cual se entendía mencionada problemática ha alcanzado un punto de inflexión o de madurez, debido a acontecimientos de salud pública a nivel internacional, en donde “flexibilización” laboral, es tomada como una necesidad imperativa y reactiva a las consecuencias ocasionadas por la denominada pandemia que consistió en la propagación de la infección causada por COVID-19 (World Health Organization, 2020), que llevaron a impulsar vertiginosamente la implementación de la flexibilidad; Según la OIT, el señor Blair Vernon, Director Ejecutivo de una empresa de servicios financieros en Nueva Zelanda, considera al respecto que;

El paso a una fuerza laboral totalmente flexible ha sido una necesidad provocada por la pandemia de COVID-19, pero solo acelera lo que hemos creído durante mucho tiempo: la flexibilidad total es la extensión natural de la adopción de la diversidad en todas sus facetas. Equilibrar la aparente libertad de la flexibilidad de la fuerza laboral con la necesidad de mejorar la productividad, no solo mantenerla, es el verdadero desafío para

los líderes de cualquier empresa contemporánea en 2020 y más allá. X Blair Vernon (Organización Internacional del Trabajo, 2020, p.4)

Con el ánimo de dimensionar el impacto de dicha afectación a la salud pública, según los datos aportados por la OIT entre enero y marzo de 2020 como consecuencia en el aumento y propagación a nivel mundial de la infección producida por el COVID-19 (Organización Internacional del Trabajo, 2020) los países casi por unanimidad procedieron a dar instrucciones restrictivas como el confinamiento y el cierre de las operaciones, aunque dando la posibilidad de teletrabajar como medida transitoria. Como resultado de dichas disposiciones 4 de cada 10 empleados en Europa comenzaron a teletrabajar, también se determinó que el crecimiento del teletrabajo tuvo un crecimiento exponencial con relación a la cantidad de infectados en el país *“En Finlandia, cerca del 60 por ciento de los empleados pasaron a trabajar desde casa. En Luxemburgo, los Países Bajos, Bélgica y Dinamarca, más del 50 por ciento, en Irlanda, Austria, Italia y Suecia, alrededor del 40 por ciento de los empleados teletrabajan”* (Organización Internacional del Trabajo, 2020, p.3)

Cabe considerar que la flexibilidad laboral debe tener en cuenta las condiciones particulares de cada territorio, condiciones como la infraestructura tecnológica, las políticas gubernamentales, las costumbres laborales y las condiciones económicas del lugar son determinantes en la forma en que se puede aplicar la flexibilidad laboral para evitar desmejorar los derechos adquiridos en temas laborales. También se podría considerar que tanto públicos como privados deben desarrollar un análisis de su contexto específico para encontrar estrategias que gocen de efectividad, en este sentido en Suramérica tenemos países con mayor índice de desarrollo, como Argentina, en el cual la flexibilidad laboral ha tomado fortaleza, los gobiernos de turno se han inclinado por la implementación paulatina de la flexibilidad contrario a lo que pasa en el caso Colombiano, en el sentido de lo manifestado por Pérez C (2009) en su obra *“Teletrabajo y vida cotidiana: Ventajas y dificultades para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar”* concluye que hasta hace muy poco tiempo era un número inferior comparado con la cantidad de habitantes quienes tenían acceso a los medios tecnológicos ya fueran equipos de cómputo y conectividad a internet en sus casas, por esa razón, el trabajo desde casa no era una variante de peso en los hogares colombianos; no obstante, a la fecha la cifra que antes era inferior viene en ascenso, razón por la cual, dicho cambio debe tener la posibilidad de ser analizado en la esfera legislativa del derecho laboral, siendo este un tema fundamental y de gran impacto en la sociedad y las nuevas dinámicas laborales. (Pérez C, 2009)

Posterior a esta pequeña muestra, que cuantifica algunos de los impactos del COVID-19 con referencia a las cifras de flexibilización podemos observar que de forma coyuntural mencionado acontecimiento de salud pública ha influenciado de manera determinante la aplicación de variedad de determinaciones con contenido político y jurídico, una de ellas y de nuestro interés investigativo ha sido la flexibilidad laboral que se refiere a la presencialidad de la jornada, y como esta puede flexibilizarse en varios aspectos como en el tiempo que se labora y la ubicación en la cual se deben prestar los servicios, en cuanto al primero tenemos que puede variar en términos de horas trabajadas por día o semana, permitiendo horarios flexibles que se adapten mejor a las necesidades de los empleados y de la empresa. Esto incluye opciones como el trabajo a tiempo parcial, horarios escalonados y la posibilidad de ajustar las horas de trabajo según la

carga laboral o las preferencias personales. y en cuanto al segundo, la posibilidad de trabajar desde diferentes lugares ya sea desde casa o en espacios de coworking, ha cobrado gran relevancia, especialmente con el auge del teletrabajo y el trabajo remoto. Esta flexibilidad geográfica no solo mejora la calidad de vida de los trabajadores al reducir tiempos de desplazamiento, sino que también permite a las empresas acceder a un talento más diverso y global.

Al respecto la Honorable Corte Suprema de Justicia Colombiana Sentencia SL1332 de 2023 considerando, en razón de un caso a nivel nacional, procede a realizar la siguiente mención que busca dar un acercamiento a un contexto histórico de orden conmutativo, que da paso a nuevas dinámicas en la flexibilización referidas a la presencialidad y la organización del trabajo;

La transformación de la sociedad y el advenimiento de las nuevas tecnologías impacta en factores sociales, entre otros, el cambio energético, la aglomeración de ciudades y la globalización, que ha dejado huellas, sobre todo en la forma de organizar y prestar el trabajo. Así, el teletrabajo, el trabajo en casa y el trabajo remoto se constituyen en nuevas formas de flexibilización de la organización del trabajo y la actividad presencial en el espacio laboral, que permiten la externalización de ciertas actividades que, por regla general, se realizaban en el centro de trabajo, a través del desplazamiento de trabajadores de las empresas para la realización del trabajo a distancia, a condición de que estén integrados y bajo el control directo de la misma. (Corte Suprema de Justicia, Sala laboral, Sentencia SL1332, 2023 M.P Luis Benedicto Herrera Díaz)

Hasta este punto podríamos determinar, respecto a la flexibilidad laboral, que esta se encuentra intrínsecamente ligada a variedad de factores como la globalización, la tecnología, los cambios en la estructura demográfica y las tendencias en el mercado laboral. A lo largo del tiempo, se han implementado diversas medidas y regulaciones para promover la flexibilidad laboral y adaptar el marco legal a las nuevas dinámicas empresariales y sociales.

Ahora bien, ejemplificando lo anterior y direccionando nos hacía dilucidar un poco acerca interpretación dada por los diferentes órganos del Estado Colombiano sobre mencionado fenómeno de la flexibilidad en la organización del trabajo, hallamos que históricamente el país ha poseído variedad de limitantes, que han dificultado la aplicación de mencionados preceptos, como ha sido el escaso acceso a medios computarizados, así como el acceso a internet, al no ser algo generalizado en toda la población, quedaría corta la regulación que se emita al respecto, situación que cambió en gran medida la pandemia de la Covid-19 en 2020 y a partir de allí, muchas empresas se vieron en la obligación de implementar modalidades de flexibilidad laboral con el fin de no detener el funcionamiento de las mismas, así como de no despedir a sus trabajadores, brindando nuevas formas de desarrollar sus labores. (Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones [MinTIC], 2023)

Estas manifestaciones de flexibilidad laboral referidas a la organización y la presencialidad en la prestación del servicio han pasado a ser aplicadas en mayor medida desde la emergencia sanitaria. Son ampliamente reconocidas pues como se aclara con anterioridad, vienen siendo tratadas desde hace varias décadas y corresponden a los modelos ya no tan nuevos de

formas de trabajo como el teletrabajo, el trabajo remoto y el trabajo en casa, es por ello que ante el contexto de la emergencia sanitaria las Instituciones Estatales Colombianas actualizaron su labor interpretativa de mencionados conceptos mediante varias directrices y pronunciamientos en sus diferentes niveles, los cuales veremos de manera precisa en el segundo capítulo de la presente investigación, aun así con el ánimo de comprender la diferentes formas de organización laboral que tienen mayor relevancia en el territorio nacional tomaremos las definiciones actuales o las vigentes dictadas desde diferentes escenarios del Estado pero que nos ayudan a develar cómo se comprende el marco jurídico Colombiano el mero concepto de las formas que tuvieron que implementarse de manera agresiva al ordenamiento jurídico.

Dando continuidad, tenemos que la definición traída en el artículo segundo (2) de la Ley 1221 de 2008 “*Por medio de la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones*” nos indica que el teletrabajo, corresponde a una forma de organización laboral en donde la ejecución de las funciones laborales se da, teniendo como soporte los medios ofrecidos por las TIC en sus relaciones entre empleador y empleado sin necesidad de asistir de forma presencial en un mobiliario específico, y procede a introducir una categorización de las formas mediante las cuales el teletrabajo se puede presentar, esto es específicamente en tres modalidades, autónomos, móviles, suplementarios y teletrabajador. (Ley 1221, 2008, art. 2)

En este sentido es menester dar una breve explicación de cada modalidad, entendiendo como autónomos a las personas que emplean su propio domicilio o seleccionan determinado lugar sin importar las dimensiones de espacio, es decir siempre están por fuera de la empresa y visitan su puesto ocasionalmente, seguidamente tenemos los móviles que consisten en no tener un lugar de trabajo predeterminado y cuyas herramientas de oficio son tecnologías de la información y la comunicación en dispositivos móviles, así las cosas, los suplementarios son aquellos teletrabajadores que solo deben laborar 2 o 3 días a la semana desde la comodidad de su hogar y el resto lo hacen de forma presencial en un lugar determinado, y por último el teletrabajador que corresponde a la persona que desarrolla su labor a través de las TIC y por fuera de la empresa en la que presta sus servicios. (Ley 1221, 2008)

Con respecto a lo que se viene considerando, podemos encontrar que la Corte Constitucional a través del acuerdo 01 de 2023 de la sala plena denominado “*Por medio del cual se establecen los lineamientos para la implementación del teletrabajo en la Corte Constitucional*” en donde precisan que para efectos de la mencionada reglamentación el teletrabajo se define como una forma de organización laboral que utiliza como soporte las tecnologías de la información y la comunicación - TIC sin que se requiera la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo. (Corte Constitucional, 2023)

Las disposiciones anteriormente mencionadas concuerdan en gran medida con la interpretación internacional según la OIT mediante el documento “*Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond. A practical guide*” donde se expresa que “el teletrabajo como Trabajo a distancia (incluido el trabajo a domicilio) efectuado con auxilio de medios de telecomunicación y/o de una computadora. De esta manera se garantiza el acceso a las

actividades laborales del colaborador en un entorno virtual principalmente”. (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2021, p. 10)

De manera adicional, volviendo al escenario nacional, encontramos que el órgano legislativo mediante la Ley 2088 del 12 de Mayo de 2021 *"por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones"* precisa que el trabajo en casa, como la aceptación de que servidor público o empleado privado pueda desarrollar las actividades propias de funciones por fuera del sitio donde comúnmente sin tener incidencia en la naturaleza del contrato laboral y reglamentaria, así como sin desmejorar las condiciones del contrato laboral a pesar de los imprevistos que puedan surgir y que impidan el normal desarrollo de las actividades asignadas, teniendo como herramienta la implementación de las TIC sin que estas sean una limitante pues se hace extensivo a cualquier tipo de trabajador o funcionario que no requiera presentarse presencialmente para cumplir con sus actividades. (Ley 2088, 2021)

Por otra parte, unos meses después el Congreso de la República profiere la Ley 2121 del 3 de Agosto de 2021 *"por medio de la cual se crea el régimen de trabajo remoto y se establecen normas para promoverlo, regular y se dictan otras disposiciones"* en su artículo 3, referido a las definiciones, se puede comprender que el trabajo remoto es una forma de ejecutar un contrato laboral de forma distante al lugar de trabajo, en donde esta característica debe mantenerse desde que comienza hasta que termina la relación laboral sea mediante la implementación de las TIC o cualquier otro medio que haga posible la no interacción entre la partes contractuales. (Ley 2121, 2021, art. 3)

A pesar de la similitud que guardan estas formas de trabajo, es decir, el teletrabajo, el trabajo remoto y en casa, son maneras de ejecución de la relación laboral, que en la legislación nacional actual poseen marcadas diferencias, que parten del mismo fundamento de la continua flexibilización, para comprender dicha aseveración encontramos que la Corte Constitucional en la sentencia C-212 del 15 de junio de 2022, cuyo magistrado ponente fue Alejandro Linares Cantillo, quien realiza una clara y actualizada distinción entre los diferentes tipos de manifestaciones de la flexibilidad en el ámbito del orden y la ubicación en la que se desarrolla el trabajo en el ámbito laboral colombiano, de la siguiente manera;

Modalidad	Explicación - Distinción
Trabajo en casa	No se exige la suscripción de una forma específica de contrato (v.gr. escrito o verbal, a término definido o indefinido, etc.), pues lo importante es que se acrediten los tres supuestos que se requieren para su desarrollo, a saber: (i) que el trabajador preste personalmente el servicio en su domicilio, solo o con la ayuda de su familia, lo cual hace que el contrato sea en esencia intuitu personae; (ii) que el trabajo sea por cuenta de un empleador, es decir, que el trabajador realice su labor de producción con sujeción a los encargos de quien ha contratado sus servicios y sobre quien recae el deber de suministrar las materias primas y los demás elementos necesarios para la ejecución de la actividad

	<p>estipulada; y (iii) que el trabajo sea habitual, esto es, que consista en una “(...) actividad ordinaria y repetida y no simplemente ocasional, esporádica o accidental. Este fenómeno de la habitualidad o repetición sucesiva en el tiempo enlaza los diversos espacios de actividad laboral comprendidos en el encargo y la entrega de las obras y les da la unidad que permite presentar la relación como una sola, no obstante las soluciones de continuidad que, en la actividad ordinaria, pudiera existir entre uno y otro encargo.”</p>
<p>Trabajo a Domicilio</p>	<p>Permite, por una parte, al ejecutarse desde una casa, que la persona que se contrate cuente con el apoyo de sus familiares, sin que por ello desaparezca su connotación laboral o se produzcan vínculos adicionales de trabajo; y por la otra, autoriza ajustar el elemento de la subordinación, ya que el servicio se presta sin la vigilancia directa del empleador, por lo que su constatación se torna efectiva mediante la obligación de cumplir con las tareas y las instrucciones que se disponen, en los tiempos y con las particularidades que sean exigidas. Por fuera de lo anterior, no existe ninguna regulación específica en lo atinente al salario, al término de duración del contrato o a las prestaciones sociales y de seguridad social, por lo que en estas materias es preciso recurrir al CST y a las demás disposiciones que existan sobre el particular.</p> <p>Como se infiere de lo anterior, el trabajo a domicilio no es asimilable con el trabajo en casa, no solo por la naturaleza excepcional y temporal de este último, sino por la circunstancia de que su objeto se resume en la ejecución y entrega de unidades de obra, para lo cual se autoriza la labor de producción desde la casa u hogar del trabajador. Este esquema opera bajo una regla de habitualidad, por lo que se trata de una forma de ejecución permanente del servicio</p>
<p>Teletrabajo</p>	<p>Puede revestir tres variantes: (i) autónomos, que son aquellos que utilizan su propio domicilio o un lugar escogido para desarrollar su actividad profesional, puede ser una pequeña oficina o un local comercial. En esta categoría se encuentran las personas que trabajan siempre fuera de la empresa y solo acuden a la oficina en algunas ocasiones; (ii) móviles, que son los teletrabajadores que no tienen un lugar de trabajo establecido y cuyas herramientas primordiales para desarrollar sus actividades profesionales son las TIC en dispositivos móviles; y (iii) suplementarios, que corresponde a aquellos teletrabajadores que laboran dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en una oficina.</p> <p>El trabajo en casa difiere del teletrabajo, entre otras razones, (i) porque el primero corresponde a una simple habilitación temporal para</p>

	<p>prestar el servicio en casa, por la existencia de razones ocasionales, excepcionales o especiales que impiden asistir al lugar tradicionalmente señalado para el efecto; mientras que el teletrabajo es una forma de organización laboral cuya prestación del servicio exige obligatoriamente la utilización de tecnologías de la información y las comunicaciones, y si bien excluye la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo, nada impide que pueda acudir con cierta frecuencia a la oficina, como ocurre con el teletrabajador en la variedad suplementaria.</p>
<p>Trabajo remoto</p>	<p>Fue recientemente introducido a través de la Ley 2121 de 2021, su objetivo es crear una nueva forma de ejecución del contrato de trabajo, “la cual será pactada de manera voluntaria por las partes y podrá ser desarrollada a través de las tecnologías existentes y nuevas, u otros medios y mecanismos que permitan ejercer la labor contratada de manera remota. Esta nueva forma de ejecución del contrato de trabajo se efectuará de manera remota en su totalidad e implica una vinculación laboral con el reconocimiento de los derechos y garantías derivadas de un contrato de trabajo.”</p> <p>Se diferencia claramente del trabajo en casa, por la naturaleza excepcional y temporal de este último, aunado a que no exige la obligatoriedad de tener que contar con las TIC. Por lo demás, el trabajo en casa es una simple habilitación motivada por circunstancias extraordinarias y ocasionales que hacen que el trabajador preste los servicios primordialmente desde su casa o domicilio, mientras que el trabajo remoto es indiferente en cuanto al sitio de prestación, siempre que se cuente con una conexión y cobertura de internet.</p>

Tabla 1. Definiciones y diferencias teletrabajo, trabajo en casa, trabajo remoto y trabajo a domicilio. (Corte Constitucional, Sentencia C-212, 2022, M.P. Alejandro Linares Cantillo)

Es entonces pertinente que tratemos lo que en varias de las disposiciones traídas ya a colación son uno de los ejes principales, esto es las denominadas “*tecnologías de la información y las comunicaciones*”, por ello se precisa que dicho concepto obedece “al conjunto de recursos, herramientas, equipos, programas informáticos, aplicaciones, redes medios, que permitan la compilación, procesamiento, almacenamiento, transmisión de la información como voz, datos, texto, video e imágenes” (Art. 6 Ley 1341 de 2009).

en el mismo sentido y con el ánimo de ampliar el panorama sobre el papel que juegan las tic en el estado, pero sin extendernos en la temática se trae a colación lo puntualizado por la corte constitucional respecto a la definición, la composición y los fines de la intervención estatal en las TIC que reza de la siguiente manera;

Las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones -TIC-, han sido definidas como el conjunto de recursos, herramientas, equipos, programas informáticos, aplicaciones, redes y medios, que permiten la compilación, procesamiento, almacenamiento, transmisión de información como voz, datos, texto, video e imágenes; en tanto que el Sector de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones es el compuesto por industrias manufactureras, comerciales y de servicios cuyos productos recogen, procesan, crean, transmiten o muestran datos e información electrónicamente. La intervención del Estado en el Sector de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, tiene como fines los de (i) protección de los derechos de los usuarios; (ii) servicio universal; (iii) masificación del Gobierno en Línea; (iv) prevención del fraude en la red; (v) promoción y garantía de la libre competencia; (vi) garantizar el despliegue y uso eficiente de la infraestructura y la igualdad de oportunidades en el acceso a los recursos escasos; y (vii) el uso adecuado del espectro radioeléctrico. (Corte Constitucional, C-570, 2010, M.P. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo)

También vale aclarar que dicha actividad está regulada por la Ley 1341 de 2009 “Por medio de la cual se definen principios y conceptos sobre la sociedad de la información y la organización de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, TIC”, se crea la Agencia Nacional de Espectro y se dictan otras disposiciones (Ley 1341, 2009, art. 25)

Ahora, con un panorama más claro, respecto del concepto referido a la flexibilización en el ámbito laboral colombiano y sus diferentes manifestaciones, como el teletrabajo, el trabajo remoto, el trabajo a domicilio y el trabajo en casa, podemos proceder a discurrir sobre los riesgos y garantías que ha de mantener el Estado Colombiano con miras a la protección del derecho fundamental al trabajo en las modalidades de flexibilización y posteriormente procederemos a analizar nivel jurisprudencial el alcance de dichos conceptos.

Es en este punto es prudente he importante recalcar que como se esbozó anteriormente, este tipo de flexibilidad o de uso flexible de la fuerza laboral como lo manifiesta Alvaro Díaz, en su libro “*Flexibilidad Productiva En Las Economías De La Región Y Nuevos Modelos De Empresa*”, la flexibilidad referida a la relación laboral obedece más bien a una demanda de uso flexible y sin restricciones legales de la fuerza de trabajo, que impulsará el empleo a tiempo parcial, temporal y subcontratado;

...disminuyendo la relevancia del empleo en condiciones estables y protegido por todo el engranaje de la legislación laboral. Por ello es que, la tendencia hacia la flexibilidad aumentaría la vulnerabilidad de las capas sociales más pobres del país y aumentaría la polarización social ya presente en toda Latinoamérica. (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2020)

Previendo tal situación el Congreso de la República normatizado la flexibilización laboral con miras a proteger los derechos fundamentales de los trabajadores, ha impuesto diferentes reglamentaciones de orden público y en ese mismo sentido, los jueces de la república, en su papel constitucional a través de los mecanismos del mismo orden, les permiten dar aplicación directa de la constitución política, han podido ejercer un control al marco normativo en el cual se desarrolla

la flexibilidad en el trabajo y a su vez han podido conceptualizar diferentes situaciones atinentes a la aplicación de dichas formas de contratación que se traen a colación en el capítulo 3 de la presente investigación.

Ahora, con miras a comprender esta parte la cual está referida a la adopción de la flexibilidad en la organización del trabajo, dentro del territorio Colombiano, tenemos que el congreso de la república incluso antes de la emergencia sanitaria acontecida por el SARS-COVID 19 promulga la Ley 1221 del 16 de julio de 2008 “*Por medio de la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones*” al respecto la Sentencia T 099 del 5 de abril de 2024 de la Corte Constitucional que tuvo como magistrado ponente al señor Jorge Enrique Ibáñez Najjar, en sentencia de relatoría expresa lo siguiente;

Como primera medida, es preciso señalar que la modalidad de *Teletrabajo* no es una figura reciente. Si bien con la pandemia del Covid-19 se dio mayor divulgación sobre ella, lo cierto es que ella ya estaba regulada en normas anteriores, como es el caso de la Ley 1221 de 2008, cuyo objeto es: “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 - TIC. (Corte Constitucional, Sentencia T-099, 2024. M.P Jorge Enrique Ibáñez Najjar)

Por otra parte, La Ley 1221 de 2008 teniendo en cuenta mencionadas previsiones teóricas sobre la vulnerabilidad que puede existir en las relaciones laborales de tipo flexible, procede a regular e incorpora en su desarrollo normativo el artículo 6, (Ley 1221, 2008, art.6) dedicado a las garantías laborales, sindicales y de seguridad social de los teletrabajadores los cuales consideran diferentes situaciones a saber; a los teletrabajadores dada su especial condición no le son aplicables las disposiciones normativas referidas a la jornada de trabajo, horas extraordinarias o trabajo nocturno, en este sentido se ordena al Ministerio de Trabajo velar y proteger a los teletrabajadores de la explotación. Los salarios del teletrabajador deben corresponder de la misma manera que al trabajador presencial siempre y cuando desarrollen la misma labor, en la misma localidad y con el mismo rendimiento. En el caso de que la comparación de los salarios sea solo entre trabajadores deberá tenerse en cuenta la naturaleza y lo que se acostumbra a pagar en la localidad por dicha actividad. Un asalariado no se podrá ver como teletrabajador por realizar esporádicamente sus funciones por fuera del mobiliario del empleador. La asignación de actividades de los teletrabajadores siempre deberá garantizar el derecho al descanso. (Ley 1221, 2008, art. 6)

Los principios dados en el artículo 6 de la ley de referencia deberán aplicarse en dirección a lograr la igualdad de trato entre teletrabajadores y trabajadores del mismo modo deberían aplicar las condiciones que han de ser aplicables y que corresponda trabajos similares efectuados en la misma empresa. Dicha igualdad debe promoverse en temas específicos como, el derecho de los trabajadores a conformar o unirse a las organizaciones que ellos determinen participar en sus tareas, a la no discriminación en el trabajo, a la protección en seguridad social según las determinaciones de la Ley 100 de 1993 y los regímenes especiales, siempre y cuando se incluya al teletrabajador al sistema de subsidio familiar, debe contar con una remuneración adecuada, acceso a la información, se debe tener en cuenta la edad mínima de admisión para el

trabajo, se deben cumplir las exigencias para la protección de la maternidad y además como los teletrabajadores tienen el derecho de volver al mismo puesto de trabajo o su equivalente con la misma remuneración una vez se cumplan las condiciones. (Ley 1221, 2008, art. 6) (Ley 100, 1993)

Por otra parte, en el desarrollo del artículo 6 también se hace referencia a la intimidad y privacidad del teletrabajador y nos expone que el empleador es responsable de dar y mantener “*los equipos de los teletrabajadores conexiones, programas, valor de la energía, desplazamientos ordenados por él, necesarios para desempeñar sus funciones y que se requieran para el desarrollo*” (Ley 1221, 2008, art. 6) de sus funciones teniendo en cuenta que dichos elementos no pueden ser usufructuados por una persona diferente al teletrabajador el cual deberá restituirlos al final de la relación laboral por otra parte también nos expone que Si el teletrabajador no tiene los elementos que deben proporcionar el empleador como la información igualmente, se le debe remuneración y de igual manera si hay fallas de conectividad en las instalaciones determinadas por el empleador caso contrario si el teletrabajador está bajo la modalidad de móvil, pues no puede alegar estos imprevistos, así mismo el empleador debe incluir al teletrabajador en programas de seguridad y salud en el trabajo. también nos expone que este tipo de vinculación que se da en el teletrabajo obedece a la voluntad de ambas partes, por lo incluso los trabajadores que pasen a ser teletrabajadores pueden solicitar a su empleador volver a la actividad presencial. también se exhorta que las empresas con domicilio en Colombia que quieran utilizar esta modalidad de vinculación deben contratar personas domiciliadas dentro del territorio nacional, en el mismo sentido indica que dichas relaciones dentro de territorio le son aplicables las disposiciones de la legislación laboral colombiana, respetando la favorabilidad del trabajador.

Ahora, tenemos que en el contexto de la post pandemia, el Congreso de la República promulgó varias leyes que buscan regular, dado el aumento del fenómeno de la flexibilidad, es así que expiden para el sector público, la Ley 2088 de 2021, en donde de forma similar a la de la promulgación que la Ley 1221 del 16 de julio de 2008, dictamina en sus desarrollo las garantías que deben ser tenidas en cuenta para la habilitación del trabajo en casa para los servidores públicos o quien esté cumpliendo funciones públicas se deben garantizar las siguientes;

- a. La satisfacción de los principios de igualdad, moralidad, eficacia, seguridad jurídica, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad propios del ejercicio de la función administrativa;
- b. La salvaguarda de las prerrogativas laborales y sociales de los trabajadores;
- c. El respeto de los principios esenciales del Estado Social de Derecho y de los derechos fundamentales de las personas. (Ley 2088, 2021, art. 3)

En el mismo sentido la Ley 2121 del 3 de agosto de 2021, premeditando la situación del trabajo precario que puede darse por el contexto flexibilización desmedida en el país, cataloga y introduce principios determinantes para trabajo remoto en el territorio nacional, y que consisten

en las siguientes determinaciones; el trabajo remoto siempre debe tener los elementos esenciales del artículo 23 del CST, debe estar fundamentado en el respeto de los mínimos en materia laboral, deberán tener los mismos derechos que los trabajadores junto con las garantías y la seguridad social, el teletrabajador podrá determinar su lugar de trabajo de común acuerdo con el empleador previa aprobación de la ARL, también le son aplicables al teletrabajo las garantías y derechos sindicales, se respetara la flexibilidad en todo el proceso precontractual y contractual, y se garantizara la no discriminación en los procesos de selección y ejecución de contratos que se desarrollen de manera remota. (Ley 2088, 2021, art. 3)

Posterior a las consideraciones presentadas, podemos evidenciar como ha sido recibida y acogida la teoría de la flexibilidad, específicamente en las modalidades de las relaciones laborales, con diferentes formas de organización del trabajo, es decir, teletrabajo, el trabajo remoto, el trabajo en casa y el trabajo a domicilio, que continuamente se ven aplicadas por la máximas autoridades de la República de Colombia, tal es el trasfondo que, podemos identificar, como se han intentado garantizar los derechos de quienes sean contratados a través de modalidades flexibles, sin descuidar la probable existencia de situaciones que afecten o desmejoran la situación laboral de los trabajadores por fuera de la presencialidad pues como se mencionó anteriormente, referenciando a Alvaro Diaz, dicha flexibilización dirigida a la las relaciones laborales, esta es distinguida académicamente por pretender la manipulación sobre la fuerza de trabajo por fuera de los límites impuestos por el estado social de derecho y las leyes colombianas, llegando si se dejare. dicho fenómeno de flexibilidad adolecería de tener la gran posibilidad de aumentar la vulnerabilidad de las capas más pobres de la sociedad.

Capítulo II Marco Legal De La Flexibilidad Laboral En Colombia, Transformaciones Jurídicas

La estructura laboral en Colombia ha soportado una extrema transformación perceptible por el cambio en el paradigma bajo el cual se entendía, de una forma tradicional, la manera o la modalidad, bajo la cual se desarrollaba la relación laboral. En este sentido, el trabajo no presencial deja de considerarse excepcional y pasa a ser parte del panorama actual en el ámbito laboral colombiano.

La forma tradicional que funciona bajo la premisa de la prestación personal del servicio en determinado mobiliario de la empresa contratante, ha introducido y dado cabida a nuevas formas de vinculación como el trabajo en casa, el teletrabajo, híbrido y el trabajo remoto, que corresponden a expresiones del fenómeno de la flexibilización en Colombia, provocando un cambio conceptual en los modos de comprensión sobre el trabajo, además de generar un replanteamiento en lo jurídico, en cuanto a los derechos, deberes y responsabilidades, por parte del trabajador y del empleador.

El alcance del mencionado fenómeno ha impactado las escalas laborales en todos los ámbitos hasta en los diferentes niveles del Estado y de las ramas del poder público, a pesar de que los avances tecnológicos referidos a las telecomunicaciones habían venido siendo implementados en diferentes procedimientos a nivel general, tanto de manera interna como en la atención al ciudadano, como un tema de accesibilidad e innovación en los servicios del Estado. En este sentido se da la digitalización de ciertos procesos y la implementación de herramientas virtuales. (Ley 1564, 2012, art. 103).

Pero fue entonces que la aparición del virus pandémico SARS COVID-19 en el año 2020 impulsó de manera forzosa las diferentes modalidades actuales de contratación laboral. Las medidas para la preservación de la salud pública exhortaron tanto al sector público como privado a reestructurar y reorganizar las dinámicas laborales. Es así, como el Estado Colombiano a través de sus instituciones aborda dicho fenómeno de la no presencialidad determinando un marco jurídico que hizo posible desarrollar el funcionamiento del mismo bajo las condiciones que acontecían a nivel mundial a causa de la pandemia.

Este nuevo escenario ha abierto el debate sobre la permanencia de estas modalidades en el tiempo, y ha planteado preguntas sobre cómo deben evolucionar las normativas laborales en un mundo donde la presencialidad ya no es la única opción viable. El desafío jurídico es ahora garantizar que estas nuevas formas de trabajo no solo sean eficientes, sino que también respeten los derechos de los trabajadores y fomenten una mayor productividad en un entorno laboral cada vez más digitalizado.

Con el fin de analizar la evolución de las disposiciones normativas, y establecer el marco teórico actual de la flexibilización de la jornada laboral, es necesario hacer una compilación normativa en la que se evidencie como el derecho evoluciona gracias a los desafíos contemporáneos que impregnan cada esfera, modificando igual, las dinámicas en el ámbito laboral, desde la norma más antigua hasta la más reciente. Cabe mencionar que el derecho al

Trabajo surgió en los inicios de la industrialización como respuesta a la realidad social acontecida y que tuvo sus primeras leyes a favor con la creación de la Organización Internacional del Trabajo en 1919 y desarrollado en América durante las primeras décadas del siglo XX (Hernández Álvarez, 2010, p. 17).

La jornada laboral tradicional existe en Colombia desde la firma de La Convención No. 1 del Convenio Sobre las Horas de Trabajo (1919) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que en su artículo segundo estableció la jornada laboral de ocho horas como regla general, implementada mediante la Ley 129 de 1931 y reglamentada por el Decreto 895 de 1934. De esta forma el Decreto 895 de 1934 excluyó a ciertos grupos de oficios, consintiendo aumentar el tiempo máximo diario, este compendio normativo tuvo en cuenta las diferentes dinámicas laborales conocidas, de esta manera aprobó las doce (12) horas como tiempo máximo diario a labores de vigilancia, de dirección, de suma confianza, las labores agrícolas, de salud pública y los empleados domésticos, de igual forma hace la salvedad para los trabajos intermitentes y discontinuos, basándose en la capacidad del trabajador para evitar una sobrecarga laboral excesiva tal como se dispone en la convención de la OIT.

Nada cambió hasta el por medio del cual se crea el Código Sustantivo de Trabajo (1950) que continuó estableciendo la jornada ordinaria de trabajo de ocho (8) horas al día y cuarenta y ocho (48) horas semanales, sin embargo se puede evidenciar que por un largo periodo de tiempo en materia laboral no existieron cambios sustanciales que modifican las dinámicas entre empleador y trabajador, hasta el año 1990 con la Ley 50 que reformó el Código Sustantivo del Trabajo y tipifica diferentes tipos de contrato de trabajo, incluyendo el contrato a término fijo, el contrato por obra o labor, y el contrato de prestación de servicios, ofreciendo diversas modalidades o alternativas para la contratación, que pueden alinearse con los requerimientos de cada empresa. En esta codificación (Ley 50, 1990, art. 22) Encontramos que puede representar una barrera en cuanto se refiere a las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, en el sentido que estas no pueden sobrepasar las dos (2) horas diarias y doce (12) semanales. Expone además que cuando la jornada de trabajo se deba extender a diez (10) horas diarias, no se podrán trabajar horas extras, esto se enmarca en los derivados del derecho al trabajo, es decir, que el trabajador cuente con una remuneración adecuada y a tiempo, que se le permita descansar de forma compensatoria y que se le conceda los recargos adicionales a los que tiene derecho en caso de laborar festivos o en horario nocturno.

Es necesario en este punto destacar, la promulgación de la nueva Constitución Política, que aún hoy sigue vigente, definiendo a Colombia como un Estado Social de Derecho. Este concepto implica una forma de organización Estatal que prioriza la justicia social y el bienestar de todos sus ciudadanos. Como Estado Social de Derecho, Colombia se compromete a garantizar una serie de derechos fundamentales y a implementar políticas que promuevan la equidad y la inclusión social. Una de las características principales de este modelo es la implementación de programas de Seguridad Social que tiene como fin proteger a los ciudadanos en situaciones de vulnerabilidad, como la vejez, la enfermedad, la discapacidad y el desempleo. Estos programas son esenciales para asegurar que todos los colombianos tengan acceso a servicios básicos y puedan vivir con dignidad. A raíz de esta implementación, la Corte Constitucional ha podido garantizar miles de derechos de los trabajadores y no solo los protege, sino que además evidencia

esos subderechos que se encuentran en la realidad práctica. Según el Buelga, G.M, (2006) en la revista Veinticinco años de los derechos del trabajo, las constituciones inspiradas en el modelo del Estado social de derecho contienen una serie de disposiciones destinadas a garantizar los derechos de los trabajadores, siendo estos unos Principios que cimientan el ordenamiento jurídico y el orden público. (Buelga, G.M, 2006)

Gracias a las garantías dadas por la mencionada Carta Magna Colombiana, posteriormente se promulga de la Ley 100 de 1993 este marco normativo introduce cambios en materia Laboral, aunque centrado en el Sistema de Seguridad Social Integral, que incluye el régimen de salud, pensiones y riesgos laborales. Creando una de las más grandes reformas al implementar la segmentación de los habitantes, haciéndolos pertenecer o al régimen contributivo o al régimen subsidiado (Guevara Fletcher, D. A. 2006). (Ley 100, 1993)

Con la llegada del siglo XXI (Jiménez, 2009) la humanidad dio un salto en las dinámicas conocidas gracias a la aparición de nuevas tecnologías que innovan y modifican las formas de comunicación, el Congreso de la República de Colombia expidió la Ley 789 de 2002, que es considerada como un hito en la evolución del marco laboral en Colombia, introduciendo cambios fundamentales que han permitido transformar la manera en que se concibe el trabajo. Esta norma extiende el horario diurno de seis de la mañana (6:00a.m) a diez de la noche (10:00p.m) (Ley 789, 2002 art. 25) cuando el sol en Colombia desaparece aproximadamente a las seis de la tarde, lo que generó controversia porque de esta manera el trabajo nocturno se entendía de diez de la noche (10:00p.m) a seis de la mañana (6:00a.m) esto consecencialmente, disminuye el pago del recargo nocturno, dicha situación fue analizada por la Corte Constitucional (2004) pues se llegó argumentar que la medida iba en contravía de la Carta Magna Colombiana, al respecto afirmó que:

La libertad del Legislador al adelantar reformas laborales de este tipo dista de ser plena, pues no sólo (i) no puede desconocer derechos adquiridos, sino que además (ii) debe respetar los principios constitucionales del trabajo y (iii) las medidas deben estar justificadas, conforme al principio de proporcionalidad. Esto significa que las autoridades políticas, y en particular el Legislador, deben justificar que esas disminuciones en la protección alcanzada frente a los derechos sociales, como el derecho al trabajo, fueron cuidadosamente estudiadas y justificadas, y representan medidas adecuadas y proporcionadas para alcanzar un propósito constitucional de particular importancia. (Corte Constitucional Sentencia C-038, 2004. M.P. Eduardo Montealegre Lynett)

Según Tovar Rodríguez & Giraldo Sánchez (2010) en el Análisis Del Impacto Sobre El Empleo A Partir de los Cambios Realizados En La Reforma Laboral de la Ley 789 de 2002, arguye que está norma está cimentada como respuesta a la necesidad de reducir la estaticidad en la relación laboral, en ella se implementaron opciones necesarias para cubrir los riesgos asociados con los cambios económicos y sociales, y potenciar la capacidad del sector productivo del país, lo anterior se puede ver ratificado por lo afirmado por el Ministerio del Trabajo, en intervención de la sentencia Constitucional C-257 de 2008, expresando que el mencionado acápite normativo facilitó moderar las cargas del empleador al reducir los recargos sin eliminarlos, de esa manera la competencia en el mercado internacional es más óptima y habilita el crecimiento de

oportunidades para los Colombianos en el plano laboral. (Corte Constitucional, Sentencia C-257, 2008)

Los mencionados, interpretan la Ley 789 de 2002 como una solución que anticipa las innovaciones que puede haber en materia laboral, se puede ver reflejado en que es ese recopilatorio normativo, el que introduce el concepto de jornada laboral flexible en Colombia, de esta manera habilita a las empresas para que ellas mismas ajusten los horarios de trabajo de sus colaboradores de acuerdo a las necesidades operativas de cada organización. Esta flexibilidad concede e impulsa al empleador a crear y organizar jornadas más eficientes de acuerdo a la actividad que realicen, siempre y cuando se respeten los límites establecidos y en particular, que los trabajadores no deben laborar menos de 4 horas al día, ni más de 10 horas diarias.

Esta fue la respuesta del órgano Legislativo al buscar equilibrar los derechos de los trabajadores con las necesidades de las empresas, ofreciendo un marco que consiste en potenciar el crecimiento del sector privado con la adaptación de horarios que permitan la conciliación entre la vida laboral y social de los trabajadores. Con ese principio se busca fortalecer el rendimiento en las demandas de la empresa, pues se espera que el talento humano responda de manera ágil a las fluctuaciones en la carga de trabajo.

La tendencias económicas globales se encuentran en una evolución constante gracias a la rapidez con la que la tecnología avanza, sin embargo el derecho no evoluciona de la misma manera, por ello las leyes como la 789 de 2002 deben prever el desarrollo social; cuando se promulgó mencionada ley, no contábamos con la tecnología y los medios digitales actuales que han logrado cambiar las dinámicas sociales, empero abrió paso a la flexibilidad en la jornada laboral, que hoy en día es frecuentemente utilizada, adaptando el entorno laboral a las posibilidades que llegan con la globalización, promoviendo un mercado laboral dinámico y competitivo. Cabe destacar que dicho marco normativo también buscó fomentar la creación de empleo y reducir la informalidad laboral. (Tovar Rodríguez & Giraldo Sánchez, 2010)

Si bien la llamada flexibilidad laboral apenas empezaba a resonar en el colectivo, esta fue tomando mayor importancia tras el paso del tiempo, obligando al legislador a crear modalidades que integren dicha flexibilidad, aportando indicaciones a los empleadores no sólo en los aspectos legales, sino también las prácticas empresariales y la cultura organizacional. Lo anterior se puede evidenciar en la publicidad de la Ley 1221 de 2008 este conglomerado reglamentario le dio paso a una nueva corriente o forma de desempeñar las labores mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones T.I.C el teletrabajo, del cual se ha hecho mención, en donde comprende que las labores que los teletrabajadores son de una naturaleza especial por lo tanto se excluyen las normas que regulan la jornada laboral como horas extras o trabajos nocturnos, encomienda al Ministerio de Trabajo la vigilancia para que no haya imposiciones desmedidas que afectan los derechos del trabajador. (Ley 1221, 2008, art. 6 #1) de esta manera se crea un nuevo protocolo para comprender la jornada de trabajo, modificando las condiciones de trabajo, la responsabilidad del empleador en cuanto a la dotación de equipos y el pago de costos asociados al teletrabajo, entre otros aspectos.

Así las cosas, El Presidente de la República reglamentó la mencionada ley en cuanto a las relaciones entre empleadores y trabajadores con el Decreto 884 de 2012, en su artículo 3 recalca que los elementos del artículo 39 del CST (Código Sustantivo del Trabajo, 1950) se deben seguir aplicando como la subordinación, la remuneración y la prestación del servicio de carácter personal. Adentrándonos en este reglado se evidencia una aclaración y es que el contrato obligatoriamente debe incluir las condiciones en cómo serán prestados los servicios, cuáles medios utilizara el trabajador para desempeñar la labor, la forma de ejecución en tiempo, modo y lugar, es decir el horario para realizar las actividades asignadas, la forma e incorporar en que espacio se trabajara y si hay algún requerimiento en cuanto a este; esto es necesario para delimitar la responsabilidad de las partes y evitar desconocer y así vulnerar, la jornada máxima laboral.

En otro sentido, la rama ejecutiva a través del Presidente de la República promulgó el Decreto 1072 de 2015, reglamentación del sector trabajo, como es posible apreciar se establecen los requisitos en materia de seguridad y salud en el trabajo, dando unos lineamientos claros a los empleadores y a los trabajadores, los cuales se deben tener en cuenta en todas las modalidades de trabajo. Estas directrices buscan proteger los intereses básicos de los colaboradores, así como tener un plan para gestionar los riesgos generales que pueden acontecer dentro del ejercicio de la actividad laboral, para la cual fueron contratados. En este Decreto podemos evidenciar que se dan indicaciones también para la modalidad de trabajo remoto, especificando que la totalidad del contrato se lleva a cabo a distancia y de forma no presencial, de tal modo, que el empleador y trabajador no tienen ningún tipo de contacto físico, salvo los casos que la norma lo permite. (Decreto 1072, 2015)

Con las modificaciones y actualizaciones recientes, podemos apreciar que el Decreto abre la posibilidad para que sea el trabajador quien solicite con causas justas y cuando su oficio lo permite, el trabajo en casa o con alternancia (híbrido). Así mismo el Decreto 1072 de 2015 complementado por la reglamentación de la Resolución 0312 del año 2019 del Ministerio de Trabajo se establecen los requisitos en materia de seguridad y salud en la actividad laboral, que deben cumplir los empleadores independientemente de la modalidad de trabajo. Estas obligaciones buscan cuidar a los colaboradores y gestionar los peligros a los cuales se ven expuestos por ejercer la actividad laboral para la cual fueron contratados. (Resolución 0312, 2019)

Ahora bien, como se ha venido planteando desde el inicio de este estudio legal, fue la pandemia COVID-19 la que obligó a los empleadores, en su mayoría, a experimentar el teletrabajo, obligando igual al sector público a crear, bajo la flexibilidad permitida por la ley 789 (2002), la figura de Trabajo en casa, que nace como necesidad de la aplicación de las medidas creadas para mitigar los efectos del virus. En este sentido encontramos Directivas Presidenciales como la 02 del 12 de marzo de 2020 que ordena adoptar mecanismos para seguir con el cumplimiento de las labores y funciones de los servidores públicos desde cada hogar, seguidamente es Ministerio de Trabajo quien expide la Circular 21 del 17 de marzo de 2020, recordando a los empleadores la necesidad de proteger el empleo, recomendando el uso de herramientas que promuevan y aporten a la ocupación y prevenir el desempleo. Encontramos que

en este pronunciamiento contempla diferentes opciones para las empresas en el momento que estalló la crisis de la pandemia, como lo es los permisos remunerados, vacaciones anticipadas o colectivas y adicionalmente recalca las modalidades de teletrabajo y trabajo en casa, como bien se ha venido desglosando, el teletrabajo tiene una regulación especial, es por esto que se diferencia del Trabajo en Casa, que es una medida temporal, no exige rigurosamente los requisitos fijados por la ley 1221 de 2008 para su despliegue. (Corte Constitucional Sentencia C-212, 2022)

En esa misma anualidad, se expide la Ley 2069 de 2020, si bien el objeto es regular para propiciar el emprendimiento y el crecimiento, consolidación y sostenibilidad de las empresas, para aumentar el bienestar social y generar equidad en su artículo 16 se refiere al trabajo remoto instando al Ministerio de Relaciones Exteriores a aplicar un régimen especial de ingreso, permanencia y trabajo para personas con Trabajo remoto promoviendo al país como un centro de trabajo remoto y en su artículo 17 trae la innovación, pues propone habilitar el trabajo remoto más allá del teletrabajo para promover el empleo y el fortalecimiento de las empresas (Ley 2069, 2020, art 16 y 17)

Un año más tarde se expide la Ley 2088 de 2021 la cual tiene por objeto *“regular la habilitación 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, legal y reglamentaria con el Estado o con el sector privado, sin que conlleve variación de las condiciones laborales establecidas o pactadas al inicio de la relación laboral por la cual se regula el trabajo en casa”* (Ley 2088, 2021). Como se expone en la parte motiva de esta ley, al ser una modalidad temporal de acuerdo a circunstancias excepcionales, la misma cuenta con un tiempo máximo de tres (3) meses que únicamente pueden ser prorrogables una vez por el mismo término a excepción de los casos en donde se persista la condición que dio paso a ello dando paso al trabajo en casa hasta que finalice. Como se precisó con antelación, es por ello que en el Decreto 1072 de 2015 se le permite al trabajador solicitar este tipo de medida, la Ley 2088 de 2021 aclara que se la habilitación del Trabajo en casa no cambia la potestad que tiene el empleador de supervisión y permanecen las obligaciones, derechos y deberes y se mantiene la subordinación, sino en cambio insta al empleador para que el defina criterios y responsabilidades que debe tener el trabajador en casa, en lo referente al acceso y al cuidado de herramientas proporcionadas por la empresa, además deberá tener en cuenta en sus políticas, como se custodiará y reservará la información de acuerdo a las normas vigentes. (Ley 2088, 2021, art. 7)

En este punto llegamos a la regulación más reciente y actual de la jornada laboral, que se encuentra en la Ley 2101 de 2021, que tiene como principal objetivo, la reducción de la jornada semanal de 48 a 42 horas, la ley pretende que ello no afecte los derechos adquiridos ni el salario de los trabajadores (Ley 2101, 2021, art. 1) y por ello implementó la estrategia de la gradualidad para que ninguna de las partes del contrato de trabajo se viera afectada, para lo cual, propuso lo siguiente; iniciar con la implementación desde el 15 de julio del 2023 reduciendo 1 hora semanal, así en ese periodo se laboró 47 horas semanales, para la misma fecha, en el año 2024 se restó otra hora, de esta manera se trabajan 46 horas semanales, el día 15 de julio de 2025 la jornada se mermara otras 2 horas, para entonces se estará laborando 44 horas a la semana y como cambio definitivo a la misma fecha en el año 2026 la rebaja de la jornada será de 2 horas para finalizar

con una jornada de máximo 42 horas semanales, es así como el legislador permite que las partes se puedan acostumar a esta nueva realidad. (Ley 2101, 2021)

La implementación progresiva de la reducción de la jornada laboral fue cuidadosamente diseñada para mitigar los posibles impactos económicos y operativos que pudieran presentarse tanto en el ámbito empresarial como en el mercado laboral. La ley permite la distribución de las 42 horas semanales en cinco o seis días, siempre asegurando que se respete al menos un día de descanso obligatorio. Este enfoque flexible otorga a empleadores y trabajadores la posibilidad de negociar la organización de la jornada, adaptándola a las necesidades de cada sector o empresa.

Cabe destacar que la gradualidad de esta reducción se orienta a mantener el equilibrio en la productividad y competitividad de las empresas, factores esenciales para evitar un retroceso en los avances logrados en la creación de empleo formal. En este sentido, la ley contempla la conformación de mesas técnicas, donde gremios empresariales, sindicatos y otros grupos de interés pueden dialogar sobre alternativas que fortalezcan el rendimiento laboral y, al mismo tiempo, permitan abordar los retos estructurales en el ámbito laboral colombiano (Ley 2101, 2021).

En definitiva, la Ley 2101 de 2021 ha marcado el verdadero cambio en la Jornada Laboral como fue conocida casi que, por un siglo, esta norma atiende generando una respuesta a las demandas contemporáneas del mercado laboral. La participación de los distintos actores, a través de las mesas técnicas, otorga una legitimidad crucial al proceso, asegurando que las decisiones se tomen con una perspectiva integral que tenga en cuenta tanto los derechos de los trabajadores como las necesidades productivas de las empresas. (Ley 2101 de 2021)

Gracias a todos los avances legales que hemos podido evidenciar en este capítulo, llega como última compilación normativa importante para el tema de flexibilidad laboral, la Ley 2191 de 2022 que introduce el derecho a la desconexión laboral en el ordenamiento jurídico colombiano. Esta normativa establece que los trabajadores, sin importar la modalidad bajo la cual desempeñen sus funciones, sea presencial, remota o híbrida, tienen derecho a no recibir órdenes ni comunicaciones fuera de su jornada laboral, durante sus periodos de descanso o vacaciones. El objetivo de esta ley es garantizar un mejor equilibrio entre la vida laboral y personal, una necesidad creciente en los entornos laborales contemporáneos. (Ley 2191, 2022)

Este derecho incorporado responde, por un lado, a la necesidad de proteger el tiempo personal de los empleados, evitando la sobreexposición al trabajo y mitigando el riesgo de agotamiento o "burnout", un problema recurrente en entornos donde la desconexión no es una exigencia (Gómez & Ortiz, 2022). Por otro lado, desde una perspectiva empresarial, se espera que esta medida contribuya a la productividad y eficiencia de los trabajadores, al promover un entorno más saludable que fomente un uso más racional de las horas laborales (Sánchez & Ramírez, 2023). De este modo, la Ley 2191 de 2022 en su artículo 3 define la desconexión laboral como esa garantía por parte del empleador al trabajador de no tener ningún tipo de contacto, para temas que tienen relación al ámbito laboral fuera de la jornada estipulada en el contrato de trabajo. (Ley 2191, 2022 art 3)

Existen excepciones a este derecho para los casos fortuito o los empleos que sean de confianza, servidores públicos o Directivos que necesariamente por su actividad deban mantener disponibilidad; al respecto la Honorable Corte Constitucional en la sentencia C-331 de 2023 se refiere a que esas excepciones también les son aplicable el derecho al descanso;

Los trabajadores y servidores públicos que desempeñan cargos de dirección, confianza y manejo, tienen derecho a la desconexión laboral, la cual no estará atada al límite de la jornada laboral, pero sin que implique afectar el contenido mínimo del derecho fundamental al descanso. Para el efecto deberán atenderse criterios de necesidad y proporcionalidad, de acuerdo con la naturaleza de sus funciones y las condiciones propias de su vinculación laboral (Corte Constitucional en la sentencia C-331, 2023. M.P. Diana Fajardo Rivera)

pues se trata de dignificar todos los tipos de trabajo.

Se puede evidenciar que nuestra legislación ha avanzado alineándose con las tendencias internacionales en materia de regulación del trabajo y bienestar organizacional (Mora, 2023). El marco normativo integra, de manera implícita, una estrategia que busca hacer frente a las innovaciones que se dan por la creciente globalización, que modifican las dinámicas laborales a nivel mundial. Países europeos como Francia y Alemania han implementado con éxito reducciones similares en sus jornadas laborales, logrando un incremento en la eficiencia productiva sin sacrificar el bienestar de los trabajadores (García, 2021; Ministerio de Trabajo de España, 2020). Estos ejemplos internacionales brindan una base comparativa útil para Colombia, donde la ley busca generar un impacto positivo, no solo en la calidad de vida de los empleados, sino también en el desarrollo económico del país.

Las diversas reformas que han impactado la jornada laboral en Colombia han sido determinantes para consolidar este nuevo escenario de mayor libertad, este reajuste de perspectiva permite la entrada de la flexibilidad en el ámbito laboral. Un ejemplo claro de esta evolución normativa es la posibilidad de que un trabajador acuerde con su empleador un horario flexible, lo cual incide directamente en el aumento de la productividad y le da un balance a la relación de peso entre empleador y trabajador. Al tener mayor autonomía para seleccionar sus horarios, los trabajadores pueden gestionar su tiempo de manera que les permita sentirse más concentrados y motivados. Este enfoque no solo optimiza su rendimiento, sino que también fomenta un ambiente laboral más equilibrado y adaptable. Según Kossek y Thompson (2016), la flexibilidad laboral permite a los empleados mejorar su concentración, lo que se traduce en mayores niveles de productividad y satisfacción laboral.

Desde la perspectiva empresarial, la flexibilidad horaria y de lugar de trabajo, es un camino poco explorado pero que parece ser indicador de buenas nuevas, partiendo del deseo de encontrar respuestas para que sea posible gestionar de forma mucho más eficiente y eficaz los recursos humanos, quizá sí se permite más tiempo de vida en sociedad a los empleados, estos respondan mejor conforme a las necesidades operativas de cada organización (Hammer & Neal, 2020). Es posible que las empresas también vean beneficio en poder contratar diferentes grupos

de personas que podrían estar excluidas en las demandas laborales, como lo son personas con discapacidades que no les permiten salir de su hogar, padres o madres de familia, Clark (2019) destaca que la flexibilidad laboral permite integrar a grupos con necesidades diferentes, incrementando así la diversidad en las empresas.

Es por lo anterior que se hace necesario en este punto, adentrarnos a las diferentes formas de contratación laboral, Según Muñoz (2011) El contrato laboral puede ser visto como uno de los grandes logros de la clase proletaria en el último siglo, debido a que en este se integran diferentes cláusulas que recogen los derechos y garantías mínimas del trabajador reforzando el vínculo laboral a través de ese acto de formalización a través de un documento, para el autor representa un enlace entre las garantías de un Estado de bienestar, el establecimiento de la libre empresa y el desarrollo económico. (Voidonikolas Muñoz, 2011, p.9) en las normas expuestas previamente se incorpora para darle sentido a la práctica de la relación laboral frente a terceros, y esto se convierte en un factor crucial cuando hablamos de flexibilidad laboral en Colombia.

Encontramos actualmente en nuestro ordenamiento jurídico los siguientes contratos; a término fijo o indefinido, de jornada completa o parcial, contratos por obra o labor determinada, contratos ocasionales, accidentales o transitorios, contratos de prestación de servicios y contratos a través de empresas de servicios temporales. Estos permiten a las empresas ajustar sus plantillas de acuerdo con la carga de trabajo y las necesidades de la empresa, utilizando contratos temporales o por proyecto para contratar personal adicional durante picos de trabajo sin comprometerse a largo plazo. Además, ofrecen a los trabajadores la posibilidad de elegir la modalidad que mejor se adapte a sus necesidades y circunstancias personales, como contratos a tiempo parcial, freelance o por horas, que pueden ser más adecuados para estudiantes, padres o personas con otras responsabilidades. (Código Sustantivo del Trabajo, 1950)

Estamos de acuerdo que el elemento primigenio de la contratación en materia laboral, es esa Prestación personal del servicio (Código Sustantivo del Trabajo, literal b) del artículo 23, 1950), la cual se considera que puede tener dos maneras de entenderse, en la primera, la actividad se lleva a cabo directamente por el trabajador sin intermediarios, a partir de la cual hace uso de sus habilidades para cumplir con la labor encomendada; y la segunda, atañe a que la persona deba desplazarse personalmente hasta el lugar de trabajo (Rodríguez Mejía, 2007).

Como se ha venido argumentando en la actualidad se está modificando la creencia de esa segunda esfera, pues es cierto que el elemento de presencialidad está latente pero la interpretación puede variar dependiendo del contexto y la actividad del trabajador. Si bien, el empresario ha tenido la costumbre, por la proximidad física con el trabajador, de controlar y velar que sea él mismo quien realice el trabajo que le ha sido encomendado, en la aplicación del trabajo flexible definitivamente no se propician inicialmente espacios para el control estricto por parte del empleador, pues se realizan las actividades de trabajo en el domicilio del colaborador o en otro lugar del territorio nacional, lo que genera dificultades para controlar las actividades realizadas, sin embargo las empresas tienen la potestad de crear soluciones que permitan realizar un control a distancia de las actuaciones realizadas como parte de las obligaciones laborales, el contrato de trabajo en Colombia tiene entre sus elementos esenciales la prestación personal del servicio, tal como lo establece el Código Sustantivo del Trabajo. (Código Sustantivo del Trabajo, 1950)

En este sentido, el legislador ha reconocido diferentes modalidades en las que el trabajador presta sus servicios de manera personal, incluso sin la supervisión directa del empleador. Un claro ejemplo de ello es el trabajador a domicilio, figura regulada por el artículo 89 del Código Sustantivo del Trabajo, que establece que el empleado presta sus servicios desde su propio domicilio, bajo la dirección del empleador, pero sin un control constante sobre su labor (Villegas, 2013, p. 1). Esta modalidad no exime al trabajador de su obligación de prestar el servicio personalmente, lo que refuerza el principio de la subordinación en el contrato laboral, a pesar de la falta de supervisión directa.

Debemos entender entonces que la prestación personal del servicio no se atañe solo a que los trabajadores deban desplazarse a una oficina, si no que sean ellos mismos quienes presten el servicio de manera exclusiva y no lo realicen a través de terceras personas. En ese sentido podemos apreciar otro elemento necesario en el contexto laboral, el cual se refiere a la subordinación y dependencia de los trabajadores con respecto a los empleadores. De esta manera los empleadores tienen la autoridad legal para dar instrucciones a los trabajadores sobre cómo, cuándo y de qué manera deben realizar su trabajo. Esto implica que los empleadores pueden establecer directrices específicas y esperar que los trabajadores las sigan, cuentan con la facultad de hacer cumplir las normas laborales dentro de la empresa. Esto incluye asegurarse de que los trabajadores cumplan con las políticas, reglamentos y procedimientos establecidos, como también dar órdenes sobre el tiempo que los trabajadores deben dedicar al desarrollo de sus actividades laborales; todo lo anterior sin pasar por encima de los derechos básicos del trabajador. La subordinación implica que el empleado debe acatar las directrices y trabajar de acuerdo con las políticas y objetivos de la empresa.

Estos cambios se convierten en retos para las empresas, quienes deben analizar el comportamiento organizacional, encontrando sus puntos débiles y fuertes para lograr que esa flexibilidad sea aprovechada de la mejor manera por todas las partes, los avances y estudios que se han realizado al respecto de la eficiencia de los trabajadores, han demostrado que entre mejor se sienta el colaborador como parte de la organización, mejores resultados se obtienen en cuanto a eficacia, es por esto que actualmente muchas empresas optan por el llamado salario emocional (Poelmans, S., 2006), que funciona como incentivos son apropiados para los trabajadores y mejoran las dinámicas dentro de la empresa. Comprendiendo lo que motiva a los empleados, las empresas pueden diseñar políticas que no solo mejoren la satisfacción laboral, sino que también aumenten la productividad y la retención de talento. La coyuntura nos es evidente, en razón a las nuevas formas de ver la vida. El ser humano en la actualidad busca que su entorno laboral esté alineado con su entorno familiar y personal, anteriormente se tenía la creencia que estos entornos no necesariamente debían estar conectados, se debía separar cada uno según las labores realizadas, sin embargo, en los últimos años nos vimos en la necesidad de mezclarlos creando nuevos hábitos y formas de trabajo. (Burgos, G. P., Molestina, M. S., & Castro, R. M., 2017)

En razón a lo expuesto con antelación, las modificaciones legislativas en Colombia, como se ha venido demostrando, han sido un proceso continuo de ajuste del marco normativo de acuerdo a las transformaciones que sufre el plano laboral, esto en los últimos años, pues fue muy conservador el legislador en mantener, como se trató con anterioridad, la jornada de 8 horas. Sin

embargo, en este siglo han existido cambios sorprendentes que décadas atrás eran imposibles, es por esto por lo que encontramos una variedad de normativa que tienen como objetivo adaptar el mundo jurídico con los cambios constantes que se presentan con las nuevas tecnologías. Estos responden a las dinámicas de un mundo globalizado, donde la adaptación de las relaciones laborales se convierte en un factor clave para garantizar la competitividad empresarial y el bienestar de los empleados (Clark, 2019).

La evolución normativa refleja un esfuerzo por mantener un marco jurídico que, sin perder su esencia, permite a las empresas y trabajadores enfrentar los retos que conllevan los avances tecnológicos y las nuevas formas de organización del trabajo tal como lo plantea Villa Fombuena (2021) la tecnología ha facilitado la desubicación del trabajo, pues esta genera el quebranto entre la prestación física del servicio y la empresa en el sentido que con la existencia de aparatos electrónicos transportables no se precisa de una ubicación concreta para la posibilidad de prestar el servicio.

Las transformaciones en la legislación laboral colombiana se reflejan aún más desde la implementación de la Ley 789 de 2002 hasta las más recientes disposiciones como la Ley 2101 de 2021 y la Ley 2191 de 2022 este marco jurídico ha buscado no solo adaptar las relaciones laborales a nuevas formas de trabajo, como el teletrabajo, el trabajo remoto, el trabajo en casa y la alternancia, sino también garantizar que los actores encuentren en la flexibilización de las jornadas, beneficios y oportunidades. De otro lado, evidenciamos que a la medida que se implementa la jornada flexible, ha sido menester crear o abordar nuevas garantías, en razón que se evidencia en la cotidianidad como las tendencias recientes de comunicarnos permiten traspasar fronteras, por lo que ha sido necesario abordar derechos que apenas emergen a la luz, como lo es la desconexión y descanso laboral. Los avances en este aspecto han sido cruciales para promover un entorno laboral más equitativo, en el que los trabajadores puedan conciliar mejor su vida personal con sus responsabilidades laborales.

No obstante, la aplicación de estas normas puede tornarse complejo en el plano práctico, especialmente en cuanto a la supervisión del empleador y el control del cumplimiento efectivo de las actividades laborales a cargo del trabajador en entornos no presenciales. Las empresas están llamadas a encontrar soluciones que les permita monitorear las actividades del colaborador y de igual forma, a encontrar un equilibrio entre la necesidad de eficiencia operativa y la garantía de condiciones laborales dignas. Así, aunque las leyes han sentado las bases para un sistema más inclusivo y adaptado a las demandas contemporáneas, su éxito depende en gran medida de la capacidad de las organizaciones y del Estado para cumplir estas disposiciones de manera efectiva.

Finalmente, es crucial que el derecho laboral continúe evolucionando en línea con las necesidades del mundo globalizado, promoviendo siempre un balance entre la competitividad empresarial y el bienestar de los empleados. La participación de los actores sociales, como sindicatos y gremios empresariales, en la implementación y mejora de estas normas es fundamental para garantizar que las decisiones que afectan el entorno laboral sean inclusivas, equitativas y sostenibles en el largo plazo. En este contexto global cada vez más competitivo y digitalizado, Colombia tiene la oportunidad de posicionarse como un referente en la adaptación

de sus leyes laborales a las necesidades del futuro, sin perder de vista la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores.

Capítulo III. Jurisprudencia de la Corte Constitucional sobre el marco jurídico de la flexibilidad laboral en Colombia.

Como se expuso en el capítulo primero (I) de la presente investigación son los jueces de la república los llamados a ejercer control constitucional sobre la ley y la coyuntura o el litigio respecto del fenómeno de la flexibilización en la organización del trabajo, pues son estos quienes en su rol constitucional y como consecuencia de los mecanismos de participación ciudadana traída por la Carta Política de 1991, ejercen control sobre el ordenamiento jurídico, incluso fundamentando sus decisiones en la aplicación directa a preceptos de rango constitucional, por lo que en segundo término, veremos como la Corte Constitucional a través de su jurisprudencia ha interpretado el fenómeno de la flexibilización intentado anclar el objeto de la discusión a las modalidades del teletrabajo, trabajo remoto y en casa, principalmente posterior a la pandemia COVID-19.

Antes de recorrer por algunas decisiones de relevancia sobre el fenómeno de la flexibilización traído por la Altísima Corte Constitucional bajo paradigmas post pandémicos, primero hemos de anotar que dicha Corte sirve de tamiz para las demás disposiciones normativas, y en el desarrollo de esa función, ha manifestado que ha aceptado la constitucionalidad de determinados fenómenos de flexibilidad como mecanismos válidos de aplicación pero sujetos a condiciones específicas en este sentido la Sentencia C-593 de 2014, de forma conclusiva en el tema de análisis en el presente caso manifiesta de manera conclusiva que;

... (i) el legislador tiene un amplio margen de apreciación al regular las distintas modalidades de trabajo y la forma de hacer efectivo su valor, el principio y el deber, (ii) no obstante, al ejercer tal facultad, se encuentra obligado a garantizar las garantías laborales de los trabajadores, (iii) la Corte Constitucional ha declarado la constitucionalidad de ciertos fenómenos de flexibilización laboral, como mecanismo legítimo para incentivar la creación de empleo, pero (iv) dichas herramientas no pueden ser utilizadas para mutar verdaderos contratos laborales y desconocer las prerrogativas mínimas reconocidas por el artículo 53 Superior, (iii) en el caso que las figuras sean utilizadas fuera de los objetivos para los que fueron creadas, las autoridades de control deben tomar los correctivos pertinentes y además, (iv) habrá una responsabilidad de aquél patrono que ha utilizado estos instrumentos de forma irregular. (Corte Constitucional, Sentencia C-59, 2014. M.P. Nilson Pinilla Pinilla.)

Seguidamente y con la intención de comprender la labor constitucional otorgada los jueces con mayor propiedad desde la constitución de 1991, debemos primeramente de comprender que dicho documento fundamente determina acciones, de carácter constitucional, que evocan la aplicación de directa de los preceptos constitucionales, y que como consecuencia de dicha dinámica, posterior a la aplicación de diferente métodos hermenéuticos y de interpretación constitucional, procede fundamentar sus deliberar dando prioridad a los principios constitucionales.

Teniendo en cuenta lo mencionado con anterioridad e introduciéndose a en la interpretación constitucional post pandémica, tenemos variedad de sentencias que hacen control de legalidad a la normatividad dispuesta, para los modalidades de teletrabajo, trabajo remoto y trabajo en casa, es en este sentido encontramos la Sentencia C-103 de 2021 impulsada por Demanda de inconstitucionalidad contra el artículo 6, numeral 1° de la Ley 1221 de 2008 por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones. En donde el argumento de la parte demandante consiste en el trato desigual e irracional, entre los trabajadores y los teletrabajadores en torno a las disposiciones referidas al régimen aplicado para la jornada laboral, las horas extraordinarias y trabajo nocturno. En este sentido, la Corte de manera conclusiva aduce que al teletrabajo le es aplicable la jornada laboral máxima a la semana determinada por la ley y que toda actividad que se realice por fuera de esos topes es susceptible de ser debidamente remunerada, de esta manera procede a declarar la exequibilidad del numeral 1 del artículo 6 de la ley 1221 de 2008;

... en cuanto a la jornada máxima, advirtió que con independencia de la categoría de teletrabajo que se asuma, se pueden pactar horarios que deben respetar unos mínimos como es el caso de las normas sobre la jornada máxima legal; si a petición del empleador se mantiene una jornada laboral más allá de lo previsto en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo y de la Seguridad Social, o el empleador le asigna más trabajo del normal, se debe excluir cualquier interpretación de la ley que omita la existencia de un tope destinado a la ejecución de las actividades laborales, por ser manifiestamente contraria a la Carta y a los Convenios 001 de 1919 y 030 de 1930 de la OIT, ambos ratificados por Colombia.” (..) En lo que corresponde al derecho al descanso, se resaltó que este es predicable frente al teletrabajo, no solo en virtud del artículo 53 Superior, en el que se le otorga la condición de garantía mínima de los trabajadores y cuya razonabilidad se advierte al permitir que toda persona recobre sus fuerzas y pueda desarrollar una vida libre por fuera del mundo laboral, sino también en virtud de (i) instrumentos de derecho internacional que hacen parte del bloque de constitucionalidad y que lo reconocen como una garantía del trabajador; (ii) la jurisprudencia constitucional que lo prevé como un derecho fundamental; y (iii) el numeral 5 del artículo 6 de la Ley 1221 de 2008 que señala expresamente que la asignación de tareas para los teletrabajadores deberá hacerse de manera que se garantice su derecho al descanso (..). (Corte Constitucional, Sentencia C-103, 2021. M.P. Alejandro Linares Cantillo)

Como se puede apreciar la Corte Constitucional no sólo subraya la aplicación uniforme de las disposiciones sobre la jornada laboral para los teletrabajadores, sino que también refuerza el principio de igualdad en las relaciones laborales. Por ello la Corte aclara que, incluso en el contexto del teletrabajo, es indispensable respetar los límites de la jornada máxima. Cualquier exceso en la carga laboral impuesta fuera de los horarios pactados será considerado contrario al marco normativo vigente y a los convenios internacionales ratificados por Colombia.

La decisión destaca que la empresa debe garantizar la desconexión laboral, de conformidad con los estándares internacionales incorporados al bloque de constitucionalidad, así como con la normativa interna, que protege el derecho al descanso efectivo. El análisis jurisprudencial señala que esta protección no solo tiene como objetivo el cumplimiento de la

legislación laboral, sino que busca asegurar que la asignación de tareas no vulnere los principios de racionalidad en la distribución del tiempo de trabajo, previstos por el legislador.

En la misma labor interpretativa la Corte en la sentencia C-21 de 2022 impulsada por demanda de inconstitucionalidad en contra de la Ley 2088 de 2021 en la que el actor argumenta que la misma no se promulga de la forma en que debería, esto es conforme reserva de ley estatutaria, en este sentido la resolución de Corte fue radical al interpretar que no se requería una Ley Estatutaria para regular el trabajo en casa, en el entendido que esta normativa no afecta el núcleo esencial del derecho al trabajo y tampoco aborda sus elementos fundamentales de forma estructural o integral; así las cosas la Corte decidió declarar la exequibilidad de la Ley 2088 de 2021. Es necesario traer esta decisión a colación pues la Corte recordó que el trabajador en casa debe tener garantizada la existencia de canales de comunicación oficiales, para asegurar que los puedan hacer reclamaciones o solicitudes a través de medios virtuales, independientemente del lugar de prestación de servicios, y así garantizar que esos trabajadores puedan utilizar su voz, sin importar donde se ejerza la actividad laboral, para hacer los requerimientos a que haya lugar. De esta manera la Corte Expone que,

...existe conexidad sistemática, en particular, en lo referente al vínculo de carácter metodológico, toda vez que, por razones de técnica legislativa, es lógico que la habilitación para desarrollar el trabajo en casa incluya las reglas para evitar que su prestación afecte el derecho de hacer reclamaciones o de plantear peticiones respetuosas, para lo cual se ordena asegurar la existencia de canales de comunicación virtual, pues en últimas lo que se busca es que el cambio en el lugar de ejecución del trabajo no afecte la continuidad de las funciones a cargo del Estado o de los servicios que se prestan por los particulares. Por tal razón, el propio título de la ley autoriza la inclusión de “otras disposiciones”. Por lo demás, y como indicio a favor de lo expuesto, se constata que la norma demandada permaneció inmutable durante todo el proceso legislativo, y que solo en el primer debate en comisiones conjuntas se adiciona al artículo 14, el que corresponde a su inciso 2°, que resalta que el trabajo en casa no puede conducir a demoras, faltas de calidad o retrocesos en el proceso de atención (Corte Constitucional, Sentencia C - 212, 2022. M.P. Alejandro Linares Cantillo)

Lo anterior en aras de asegurar una prestación adecuada, continua y eficiente de los servicios y de las funciones a cargo del trabajador.

En el mismo contexto descrito con anterioridad, la Corte ha ejercido Control Constitucional en la Sentencia C-331 de 2023 sobre el artículo 6, literal a) de la Ley 2191 de 2022, recordemos que esta ley es la que regula la desconexión laboral, pues se presenta demanda de inconstitucionalidad arguyendo que referenciada regulación omite el derecho a desconexión de los trabajadores de dirección confianza y manejo, vulnerando su dignidad y definitivamente el derecho al descanso, el tiempo libre, la conciliación de la vida familiar con la laboral, la salud y la intimidad, así como el principio de trato en condiciones de igualdad por lo que la Corte haya la exequibilidad condicionada de la disposición demandada precisando que los trabajadores que tienen cargo de dirección y manejo, tienen derecho a la desconexión laboral pero sin alterar el núcleo esencial del derecho fundamental al descanso por lo que determina criterios de necesidad

y proporcionalidad, para ello realiza el silogismo jurídico en el cual antepone el trabajo digno como derecho fundamental irreductible y procede a mencionar la siguiente tabla que nos indica ampliamente el concepto de trabajo digno para posteriormente determinar hasta qué punto se tiene el derecho o bajo qué condiciones.

Para este ejercicio, la Corte en esta decisión trae a colación una tabla tomada y desarrollada en el libro Escuela Nacional Sindical, Medellín, 1993, p. 51. y que veremos a continuación, pues nos ofrece una forma didáctica y precisa de comprender el alcance conceptual del trabajo digno;

Definición	<p>Es un derecho fundamental, inseparable e inherente a la dignidad humana. Permite la realización de otros derechos humanos, la supervivencia del individuo y de su familia, el libre ejercicio o escogencia del trabajo y el reconocimiento del individuo en la comunidad.</p> <p>Debe ser garantizado en condiciones equitativas y satisfactorias, a todas las personas sin importar la modalidad o el trabajo que se realice.</p>
Destinatarios	<p>Toda persona que realice una actividad laboral, subordinada o autónoma, siempre que sea lícita.</p>
Dimensiones	<p>Como valor fundante del Estado Social, orienta las políticas públicas y las medidas legislativas.</p> <p>Como derecho tiene un núcleo de protección subjetiva e inmediata, con carácter de fundamental y de desarrollo progresivo.</p> <p>© Como principio rector limita la libertad de configuración normativa del legislador al imponer un conjunto de reglas y principios mínimos laborales que deben ser respetados por la ley en todas las circunstancias.</p>
Contenido.	<p>El trabajo en condiciones dignas y justas es aquel que, por lo menos incorpora y garantiza el siguiente contenido:</p> <ul style="list-style-type: none"> · Igualdad de oportunidades. · Libertad en el trabajo. · Prohibición de la esclavitud, servidumbre y trabajo forzoso. · Prohibición contra la discriminación en el empleo. · Remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo. · Estabilidad en el empleo. · Irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales.

	<ul style="list-style-type: none"> · Facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles. · Aplicación del principio de favorabilidad. · Primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales. · Garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento. · Descanso necesario. · Tiempo libre. · Protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad. · Respeto a los derechos fundamentales de quienes trabajan, como la dignidad, salud, intimidad, buen nombre y libertad sexual.
Estándar	<p>(a) Disponibilidad: el Estado debe disponer de mecanismos para apoyar a las personas a acceder al empleo o a desarrollar una actividad; también que el trabajo sea libremente escogido o aceptado, esto implica el desarrollo de políticas de empleo y ocupación, de orientación y formación para el trabajo y la proscripción de la esclavitud, servidumbre y trabajo forzoso.</p> <p>(b) Accesibilidad: debe garantizarse que el acceso al empleo o su conservación respete el principio de no discriminación; la readaptación profesional, el acceso físico al sitio de trabajo especialmente para las personas con capacidades diversas, así como información disponible y clara sobre los derechos y riesgos que puedan existir en el trabajo.</p> <p>(c) Aceptabilidad, calidad y adaptabilidad: el Estado debe garantizar una legislación en la que se limite razonablemente el número de horas laborables, en la que se disponga el disfrute del descanso y del tiempo libre, la remuneración adecuada, la igualdad de trato y no discriminación, la estabilidad y la protección de la salud de los trabajadores, el respeto al debido proceso, políticas de ascenso y promoción de empleo y seguridad e higiene en el trabajo que impone además la protección de la salud física y mental de la persona del trabajador.</p>

Tabla 2. Trabajo digno (Corte Constitucional, Sentencia C-331, 2023. M.P. Diana Fajardo Rivera)

Así las cosas la corte manifiesta que el empleador deberá de respetar las limitaciones impuestas por el derecho fundamental al trabajo digno y deberá consultar los criterios de razonabilidad y proporcionalidad, por lo que se deberán evaluar la finalidad, adecuación,

necesidad o proporcionalidad de cualquier medida, en el sentido que esta busca menoscabar el derecho humano al trabajo digno sería inaceptable desde la perspectiva Constitucional, en el mismo desarrollo de la interpretación presentada, la Corte procede a considerar los siguiente;

...si la bien restricción, a los trabajadores de dirección, confianza y manejo de contar con la garantía de desconexión laboral perseguía una finalidad constitucional legítima e imperiosa, en tanto se busca que un tipo de actividades determinantes en el empleo público y en el privado, permitan el correcto funcionamiento de las entidades y empresas, comprendió que esa restricción no era razonable y proporcional, en tanto existe un núcleo irreductible del derecho al descanso, que protege a todas las personas, independientemente del lugar que ocupen dentro de la organización del trabajo, para que se realicen más allá de él.(...)” “Con fundamento en tales consideraciones, la Sala estableció que el literal a) del artículo 6 de la Ley 2191 de 2022 es constitucional, en el entendido de que los trabajadores y servidores públicos que desempeñan cargos de dirección, confianza y manejo, tienen derecho a la desconexión laboral, la cual no estará atada al límite de la jornada laboral, pero sin que implique afectar el contenido mínimo del derecho fundamental al descanso. Para el efecto deberán atenderse criterios de necesidad y proporcionalidad, de acuerdo con la naturaleza de sus funciones y las condiciones propias de su vinculación laboral, atendiendo lo definido en la parte considerativa de la decisión.” (Corte Constitucional, Sentencia C-331, 2023. M.P. Diana Fajardo Rivera)

Ahora bien, como se ha venido tratando, el Máximo Órgano Constitucional se ve inmerso en análisis dogmáticos, de fondo y forma, observando y vigilando las nuevas disposiciones normativas que han modificado las dinámicas laborales introduciendo la flexibilidad. Pues su función es verificar que no se vulnere la Carta Magna Colombiana y con ello los derechos de los ciudadanos.

En ese sentido, la Corte Constitucional en la decisión C-507 de 2023, analiza el artículo 2 de la ley 2101 (2021) en cuanto a la reducción de la jornada laboral para personas que laboran como internas en servicio doméstico, el accionante planteó que la norma incurre en una omisión al no incluir expresamente a las personas que laboran como internas en el servicio doméstico. Sostuvieron que esta omisión vulnera el derecho a la igualdad consagrado en el artículo 13 de la Constitución Política de Colombia, al excluir a un sector de trabajadores que, por su naturaleza, se encuentran en situación de especial vulnerabilidad. La Corte le asigna la razón, al ser una omisión legislativa relativa, por ello expone diferentes puntos que ha de tener en cuenta el parlamentario para la inclusión de esta actividad, en este sentido expone que (...) *teniendo en cuenta que en la actualidad (la reducción) es de 10 horas diarias. “Así, si de conformidad con la norma demandada la jornada máxima laboral aplicable a la generalidad de los trabajadores pasará de 48 horas semanales a 42 (reducción equivalente a un 12,5%), entonces, en el caso de las personas que realizan trabajo doméstico interno, pasará proporcionalmente de 60 horas semanales a 52,5”*.

Así, Entendiendo la dinámica mediante la cual se constitucionalizan las disposiciones normativas vale recalcar que no sólo a través de las sentencias tipo C, sino también aquellas

decisiones de tutela se determinan incluso de manera más cercana al fenómeno de la flexibilidad en el panorama nacional veamos;

En sentencia de relatoría T 099 de 2024 la Corte Constitucional concede el amparo invocado por el actor, en el sentido de que la Procuraduría General de la Nación irracionalmente le hizo nugatoria la posibilidad de teletrabajar, omitiendo su deteriorado estado de salud y procede la corte a concluir que , bajo las consideraciones, consistentes en la debilidad manifiesta presentada por el actor, la posible realización de las actividades desde la casa, las recomendaciones médicas, y además de que la entidad basa la negación de la solicitud del actor se debe en un reglamento interno que no se ajusta a la constitución, en tanto no da la posibilidad de que por determinadas situaciones se habilite el trabajo en casa , por lo que en esos término procede a conceder la tutela de los derechos fundamentales que considero vulnerados. (Corte Constitucional, Sentencia T-099, 2024)

En otro sentido, la jurisprudencia constitucional ha de considerar diferentes limitaciones a la aplicabilidad forzada de los anteriores preceptos y da paso a establecer limitantes al denominado ius variandi en tanto vulnere o desmejore las condiciones del trabajador sin su consentimiento por lo que en Sentencia T 074 de 2023 mentando la corte suprema de justicia incluye en sus consideraciones lo siguiente;

Este concepto refiere a “la facultad de variar las condiciones iniciales de trabajo, no puede ser ejercido de manera omnimoda y arbitraria, pues tiene sus límites en los derechos propios del trabajador, por lo que su ejercicio siempre ha de obedecer a razones objetivas y válidas, sean de orden técnico u operativo que lo hagan ineludible o, al menos, justificable”. En el mismo sentido, la Corte Constitucional ha afirmado que el ius variandi es “una de las manifestaciones del poder subordinante que ejerce el empleador – público o privado- sobre sus trabajadores. Se concreta cuando el primero (empleador) modifica respecto del segundo (trabajador) la prestación personal del servicio en lo atinente al lugar, tiempo o modo del trabajo”. En ese sentido, se entiende que el ius variandi es la facultad que tiene un empleador para modificar las condiciones de modo, tiempo, lugar y cantidad de trabajo del empleado siempre y cuando se preserven los derechos mínimos del mismo. (Corte Constitucional, Sentencia T 074, 202. M.P. Alejandro Linares Cantillo)

Como podemos observar a lo largo del desarrollo de esta capítulo se ha evidenciado las posturas de la Corte frente al trabajo flexible, debido a que la jurisprudencia se ha encargado de interpretar, conceptualizar e indicar el sentido de las disposiciones normativas que se encuentran dentro de ese marco teórico del cual venimos haciendo referencia, además de ejercer el control de índole constitucional modificando o aclarando la aplicación de los de las mencionadas disposiciones que abarcan todo el esquema temático actual de la flexibilización de la relación laboral

Conclusiones

Con la evolución de las dinámicas humanas la jornada laboral y los tipos de contratos de trabajo también han sufrido modificaciones a lo largo de la historia, al día de hoy se han realizado tantos avances en tecnología y telecomunicaciones que las formas tradicionales van quedando a un lado, el fenómeno de la flexibilidad laboral, en este sentido encontramos que este concepto también ha evolucionado y ha pasado de ser una noción meramente teórica a un elemento central en la estructura laboral actual colombiana y en general a nivel global se ha ido implementando.

La flexibilidad laboral se ha convertido en una estrategia que permite a las empresas ajustarse a las demandas de un entorno económico globalizado, caracterizado por la rapidez en los cambios tecnológicos y las fluctuaciones en la competitividad. El análisis etimológico del término "flexibilidad" y su vinculación con el concepto de "trabajo" revela que la rigidez de las estructuras laborales tradicionales está siendo reemplazada por sistemas más dinámicos y adaptables, lo que plantea importantes desafíos tanto para los trabajadores como para los empleadores.

La revisión literaria destaca que, aunque la flexibilidad laboral ofrece ventajas evidentes para las empresas, tales como la reducción de costos y el incremento de la productividad, también puede generar condiciones de precariedad laboral. Este hallazgo es crucial, en razón que, demuestra que, si bien la flexibilidad permite a las empresas responder a las necesidades del mercado actual de manera ágil, también aumenta el riesgo de que los derechos laborales sean vulnerados, especialmente en los sectores más desprotegidos. Este aspecto de la flexibilidad debe ser considerada con mayor detenimiento en las políticas laborales, tanto a nivel nacional como internacional.

En el contexto colombiano, el fenómeno de la flexibilidad laboral ha sido impulsado por la globalización y las demandas del mercado internacional, pero su implementación se ha visto limitada por factores estructurales como el acceso desigual a tecnologías y la informalidad laboral. Para que la flexibilidad laboral sea verdaderamente beneficiosa tanto para empleadores como para empleados, ha sido necesario crear un marco normativo que garantice la equidad en su aplicación y que proteja los derechos fundamentales de los trabajadores. Además, se requiere por parte del empleador sea público o privado una mayor inversión en infraestructura tecnológica y políticas públicas que fomenten un acceso equitativo a las herramientas necesarias para participar en el nuevo entorno laboral flexible.

En línea argumentativa, podemos encontrar el marco jurídico laboral en Colombia que permitió la entrada del fenómeno de flexibilidad, especialmente en relación con la introducción de modalidades de trabajo no presenciales, como el teletrabajo y el trabajo remoto. Uno de los efectos producidos por la pandemia de COVID-19, pues actuó como un catalizador para la adopción obligatoria masiva de estas modalidades, lo que generó la necesidad de un marco regulatorio adecuado para garantizar los derechos de los trabajadores en estos nuevos escenarios.

Un aspecto que es necesario mencionar, es que, a pesar de las disposiciones normativas, las diferencias entre teletrabajo, trabajo en casa y trabajo remoto no siempre son claras en la

práctica, lo que genera confusión tanto para los empleadores como para los trabajadores, por ello es esencial que se creen políticas laborales que acompañan estos tipos de contrato laboral. Las normas que regulan estas modalidades deben ser actualizadas constantemente para adaptarse a la evolución tecnológica y a las necesidades cambiantes del mercado laboral. El hallazgo sobre la falta de claridad en la distinción entre estas modalidades sugiere que el derecho laboral colombiano debe seguir evolucionando para garantizar que los trabajadores comprendan plenamente sus derechos y obligaciones en entornos laborales flexibles.

Por otro lado, la digitalización de los procesos laborales ha desafiado las nociones tradicionales de la relación laboral. La implementación de herramientas tecnológicas ha permitido una mayor eficiencia en el trabajo, pero también ha generado preocupaciones en torno a la vigilancia y la privacidad de los empleados. El derecho laboral colombiano enfrenta estos nuevos desafíos y a través de las normas se intentan proteger los derechos de los trabajadores en entornos digitales, garantizando que las empresas no abusen de su capacidad para controlar a los empleados mediante tecnologías de monitoreo.

El análisis de la Ley 1221 de 2008 y la Ley 2088 de 2021 revela que el Estado colombiano ha avanzado significativamente en la creación de un marco jurídico que regula el teletrabajo y el trabajo en casa, pero también expone los desafíos que aún persisten en su implementación efectiva.

Concatenadamente, podemos encontrar el análisis de la jurisprudencia que permite identificar cómo la Corte Constitucional ha jugado un papel fundamental en la interpretación y evolución de las normas relacionadas con la flexibilidad laboral en Colombia. Uno de los principales hallazgos es que la Corte ha sido un agente clave para garantizar que las modalidades laborales flexibles no vulneren los derechos fundamentales de los trabajadores.

A través de sentencias como la C-212 de 2022, la C-331 de 2023 y la T-099 de 2024, la Corte ha dejado claro que, aunque el teletrabajo, el trabajo remoto y el trabajo en casa son modalidades válidas de organización laboral, deben estar sujetas a un estricto cumplimiento de las garantías laborales, incluyendo el derecho al descanso y la protección de la seguridad social.

El estudio de estas sentencias revela que la Corte ha enfatizado la importancia de mantener la igualdad de trato entre trabajadores presenciales y no presenciales, asegurando que los teletrabajadores y trabajadores en casa gocen de los mismos derechos que aquellos que laboran en oficinas tradicionales. Además, las decisiones de la Corte han sido fundamentales para aclarar que las condiciones excepcionales que dieron lugar a la expansión de estas modalidades laborales no deben ser utilizadas para precarizar el trabajo o desmejorar las condiciones laborales adquiridas.

En cuanto al derecho a la desconexión laboral, la Corte ha sido enfática en que este derecho es fundamental para evitar el agotamiento de los trabajadores y garantizar un equilibrio entre la vida personal y laboral. La Sentencia C-331 de 2023, por ejemplo, establece que incluso aquellos trabajadores que ocupan cargos de confianza o dirección tienen derecho al descanso, lo

que supone un avance significativo en la protección de los derechos laborales en un contexto donde la tecnología puede facilitar la sobreexplotación de la mano de obra.

Se puede concluir que la jurisprudencia de la Corte Constitucional ha sido crucial para llenar vacíos normativos en el derecho laboral colombiano, proporcionando una interpretación robusta y garantista de los derechos de los trabajadores en un entorno laboral flexible. No obstante, aún quedan retos en la implementación efectiva de estas sentencias en todo el país, lo que requerirá un esfuerzo concertado por parte de las Instituciones Estatales y los Empleadores para cumplir con las decisiones judiciales.

En esta investigación se revela que el concepto de flexibilidad laboral ha pasado de ser un elemento poco usado en la discusión jurídica a convertirse en un aspecto central de la evolución del derecho laboral en Colombia. Pasando por las normativas específicas y culminando en la jurisprudencia de la Corte Constitucional, se evidencia que la flexibilidad laboral ha transformado profundamente las relaciones laborales en el país.

Uno de los hallazgos más importantes es que, aunque la flexibilidad laboral ofrece grandes oportunidades para mejorar la productividad y adaptarse a un mercado globalizado, también plantea riesgos significativos en términos de precarización laboral y vulneración de derechos fundamentales. Las sentencias de la Corte Constitucional han sido fundamentales para garantizar que estas nuevas modalidades laborales se implementen de manera justa, protegiendo los derechos de los trabajadores a la igualdad, al descanso y a la seguridad social.

La investigación concluye que, si bien Colombia ha avanzado en la regulación de la flexibilidad laboral, aún existen desafíos importantes que deben ser abordados para asegurar que los beneficios de estas nuevas formas de trabajo sean compartidos equitativamente entre empleadores y trabajadores. La implementación efectiva de las normativas y las sentencias de la Corte, requieren un compromiso continuo por parte del Estado y los actores privados y sociales para garantizar que la flexibilidad laboral se traduzca en mejores condiciones laborales y no en una mayor vulnerabilidad para los trabajadores.

Finalmente, se destaca la importancia de seguir actualizando el marco normativo para adaptarlo a las realidades cambiantes del mercado laboral, con un enfoque en la protección de los derechos laborales y el bienestar de los empleados en un entorno cada vez más digital y flexible.

Referencias bibliográficas

- Abregat MB, Gallego EC. Teletrabajo y salud: un nuevo reto para la Psicología. Papeles del psicólogo. 2002;(83):55-61.
- Alarcon, R. y Adriana, R. (2010). Teorías que explican la subordinación. 27. <https://revistas.unab.edu.co/index.php/sociojuridico/article/download/6/6/25>
- Albán Conto, M., (2009). La Cultura Del Trabajo En Colombia: Criterios De Vinculación, Búsqueda De Empleo, Promoción, Empleo Y Despido De Personal En La Sociedad Premoderna. Universidad Colegio Mayor Nuestra Señora del Rosario, Colombia. HAOL, Núm. 18, 41-50 ISSN 1696-2060
- Barba, L. (2001). El teletrabajo y los profesionales de la información. *El Profesional de la Información*, 10(4), 4-13. <https://dialnet.unirioja.es/ejemplar/29759>
- Barrios, R. S. (2007). El teletrabajo. *Derecho*, 60, 325-350. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/2954/2857>
- Bastidas, J. C. (2011). *Análisis del teletrabajo como herramienta de contratación para mejorar los niveles de empleo en el Ecuador* [Tesis]. Universidad Politécnica Salesiana. <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/1492/6/UPS-ST000509.pdf>
- Bernal, FJ (2008). Derecho administrativo, programa de administración pública territorial. Escuela superior de administración pública. <https://www.esap.edu.co/portal/wp-content/subidas/2017/10/2-D-Administrativo.pdf>
- Betancur, JD (2015). Los Principios de Buena Fe, Confianza Legítima y Teoría de los Actos Propios. Medellín: Universidad Santo Tomás. <https://repositorio.usta.edu.co/flujo-de-bits/identificador/116/149/Los%20Principios%20de%20Bu%20Fe,%20%20%20%20%20%20%20%20%20%20.pdf>
- Bianciotti EA R, Verduzco AD. Necesidad de legislar incentivos fiscales para el fomento de la inversión en Tecnologías de la Información y Comunicación Social (TICS) y en capacitación del Teletrabajo como alternativas para la inclusión laboral.
- Buelga, G. M. (2004). Veinticinco años de los derechos del trabajo. *Revista de Derecho Político*, (58-59), 305-328. ISSN 0211-979X, N° 58-59,
- Buelga, G. M. (2006). EL IMPACTO DE LA AMPLIACIÓN DE LA U.E. SOBRE EL MODELO SOCIAL EUROPEO.. ISSN1138-4026, disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2033853.pdf>

- Burgos, G. P., Molestina, M. S., & Castro, R. M. (2017). Concepción e importancia del salario emocional en las organizaciones privadas con fines de lucro. <http://www.eumed.net/libros-gratis/actas/2017/innovacion/2-concepcion-e-importanciadel-salario.pdf>
- Camacho, M. C. (2008). *Empleo para jóvenes en las Américas: estrategias y recomendaciones de política*. <https://www.oitcinterfor.org/node/6504>
- Cambridge University Press. (2021). *The quality of work*. Cambridge University Press. <https://www.cambridge.org/core/books/wellbeing/quality-of-work/99F9E8DC5F9DA9EE4918170C45C5C93D>
- Congreso de Colombia. (1950). *Código Sustantivo del Trabajo*. <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=33104>
- Congreso de Colombia. (1931). Ley 129 de 1931 noviembre 23. Diario Oficial No. 53, recuperado de: https://www.cancilleria.gov.co/sites/default/files/Normograma/docs/ley_0129_1931.htm
- Congreso de Colombia. (1990). Ley 50 de 1990 28 de diciembre. Diario Oficial No. 39615. Recuperado de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=281>
- Congreso de Colombia. (1993). Ley 100 de 1993 diciembre 23. Diario Oficial No. 41032. Recuperado de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=5248>
- Congreso de Colombia. (2002). Ley 789 de 2002 diciembre 27. Diario Oficial No. 45287. Recuperado de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=6778>
- Congreso de Colombia. (2008). Ley 1221 de 2008 julio 16. Diario Oficial No. 46966. Recuperado de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=31431>
- Congreso de Colombia. (2020). Ley 2069 de 2020 diciembre 31. Diario Oficial No. 51185. Recuperado de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=160966>
- Congreso de Colombia. (2021). Ley 2088 de 2021 mayo 12. Diario Oficial No. 51584. Recuperado de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=162970>
- Congreso de Colombia. (2021). Ley 2101 de 2021 julio 15. Diario Oficial No. 51654. Recuperado de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=166506>
- Congreso de Colombia. (2022). Ley 2191 de 2022 enero 6. Diario Oficial No. 51991. Recuperado de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=177586>
- Corte Constitucional. (1992). *Sentencia C-479 de 1992*. M.P. José Gregorio Hernández Galindo.
- Corte Constitucional. (1994). *Sentencia C-023 de 1994*. M.P. Vladimiro Naranjo Mesa.

Corte Constitucional de Colombia. (2004). Sentencia C-038 de 2004. Magistrado ponente: Eduardo Montealegre Lynett. Recuperado de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2004/C-038-04.htm>

Corte Constitucional de Colombia. (2008). Sentencia C-257 de 2008. Magistrado ponente: Clara Ines Vargas Hernandez. Recuperado de <https://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/2008/C-257-08.htm>

Corte Constitucional de Colombia. (2014). Sentencia C-593 de 2014. Magistrado ponente: Jorge Ignacio Pretelt Chaljub. Recuperado de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2014/C-593-14.htm>

Corte Constitucional de Colombia. (2021). Sentencia C-103 de 2021. Magistrado ponente: Alejandro Linares Cantillo. Recuperado de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2021/C-103-21.htm>.

Corte Constitucional de Colombia. (2022). Sentencia C-212 de 2022. Magistrado ponente: Alejandro Linares Cantillo. Recuperado de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2022/C-212-22.htm>

Corte Constitucional de Colombia. (2023). Sentencia C-331 de 2023. Magistrado ponente: Diana Fajardo Rivera. Recuperado de <https://www.corteconstitucional.gov.co/Relatoria/2023/C-331-23.htm>.

Corte Constitucional de Colombia. (2023). Sentencia C-462 de 2023. Magistrado ponente: Alejandro Linares Cantillo. Recuperado de <https://www.corteconstitucional.gov.co/Relatoria/2023/C-462-23.htm#:~:text=C%2D462%2D23%20Corte%20Constitucional%20de%20Colombia&text=Las%20expresiones%20demandadas%20de%20los,por%20lo%20tanto%2C%20son%20inconstitucionales>.

Corte Constitucional de Colombia. (2023). Sentencia C-507 de 2023. Magistrado ponente: Jorge Enrique Ibáñez Najjar. Recuperado de <https://www.corteconstitucional.gov.co/Relatoria/2023/C-507-23.htm>

Corte Suprema de Justicia Colombiana. (2023). *Sentencia SL1332 de 2023*. Magistrado ponente: Dr. Luis Benedicto Herrera Díaz. <https://www.cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/not/laboral23/edictos/F11001220500020229467401EdictoL20230615142046.pdf>

Díaz Molina, L. M., & García Neira, S. J. (2018). *Una mirada al contrato por obra o labor en Colombia*. https://ciencia.lasalle.edu.co/contaduria_publica/692

Diego Andrés, G. F. (2003). Globalización y mercado de trabajo en Colombia: algunas consideraciones en el marco de la flexibilización laboral. *Reflexión política*, 5(10), 101-114. https://ciencia.lasalle.edu.co/cgi/viewcontent.cgi?article=1225&context=contaduria_publica - ricardo tovar

Di Martino, V. (2004). *El teletrabajo en América Latina y el Caribe. Proyecto Puesta en Marcha del Teletrabajo*. Centro Internacional de Investigaciones para el Desarrollo.

<https://pdfcoffee.com/el-teletrabajo-en-america-latina-y-el-caribepdf-4-pdf-free.html>

Díazgranados Quimbaya, C., Gómez Escobar, S., Montenegro Timón, J., Almanza Junco, J., Díazgranados Quimbaya, L., & Perafán Del Campo, E. (2018). *Derecho laboral en Colombia* (21. ed.). Editorial Universidad Católica de Colombia. Dewey 341.876.

Eraso, A. B. (2005). El teletrabajo en España: Implicaciones sobre las condiciones de trabajo. *Revista Universitaria de Ciencias del Trabajo*, (6), 287–296.

<https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/11298/RevistaUniversitariadeCienciasdelTrabajo-2005-%206-Elteletrabajoenespa%C3%B1a.pdf?sequence=1>

Etimologías de Chile. (s.f.). *Flexibilidad*. Etimologías de Chile.

<https://etimologias.dechile.net/?flexibilidad>

Esneider Gil Vasquez, A., & Ramírez Russo, M. (2022). *Análisis de la Ley 2191 del 2022 “desconexión laboral”, comparado con el derecho español*.

<https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/27093/ANALISIS%20DE%20LA%20LEY%202191%20DEL%202022%20%20E2%80%9CDESCONEXI%C3%93N%20LABORAL%20E2%80%9D%20COMPARADO%20CON%20EL%20DERECHO%20ESPA%C3%91OL.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

Fajardo, L. E., & Guataquí, J. C. (2000). La Corte Constitucional y la flexibilidad del mercado laboral. *Revista de Economía Institucional*, 2(3), 80–103.

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-59962000000200004

Flexibilidad laboral: objetivos, ventajas y características. (s.f.).

<https://humanidades.com/flexibilidad-laboral/>

Flórez JJ, Ríos M, Rodríguez LA. Proyecto de implementación en modalidad de teletrabajo para personas con discapacidad motora "Teledisc@" [tesis]. Bogotá: Universidad EAN; 2012. 60 p.

<https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v16n49/art07.pdf>

Galera, F. L. (2007). La flexibilidad laboral de los proveedores directos en Cataluña de los fabricantes de automóviles. *Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa*, 13(1), 149–166. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=274120260009>

García RE, Guevara ME, Mella L. Calidad de vida laboral de teletrabajadores, en entornos de trabajo que utilizan las tecnologías de la información y la comunicación en la República Dominicana en el año 2007. *Ciencia y sociedad*. 2008;33(3):442-461.

Gareca M, Verdugo R, Briones J, Vera A. Salud Ocupacional y Teletrabajo. *Cienc Trab*. 2007;9(25):85:88.

- Gobierno de Colombia. (1934). Decreto 895 de 1934 abril 26. Diario Oficial No. 1671.
Recuperado de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=86126>
- Gobierno de Colombia. (1950). Decreto 2663 de 1950 agosto 5. Diario Oficial No. 2370.
Recuperado de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=199983>
- Gobierno de Colombia. (2012). Decreto 884 de 2012 abril 30. Diario Oficial No. 48035.
Recuperado de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=47216>
- Gobierno de Colombia. (2015). Decreto 1072 de 2015 mayo 26. Diario Oficial No. 49461.
Recuperado de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=72173>
- Gómez, L., & Ortiz, M. (2022). Desconexión laboral y salud mental: Impactos de la legislación en el bienestar de los trabajadores. *Revista Colombiana de Derecho Laboral y Seguridad Social*, 18(2), 102-120.
- Gómez SM, Zambada RF. Predictores de la disposición de trabajadores mexicanos a aceptar el teletrabajo. *Investigación y Ciencia*. 2009;(43):46-52.
- González, J. (2022). Impacto de la reducción de la jornada laboral en la productividad. *Revista de Trabajo y Economía*, 15(2), 45-67
- Guevara Fletcher, D. A. (2006). *Globalización y mercado de trabajo en Colombia: algunas consideraciones en el marco de la flexibilización laboral*: (ed.). Red Reflexión Política.
<https://elibro.net/es/ereader/bibliounaula/99249?page=12>
- Guillermo González Charry, *Derecho del Trabajo*, Segunda Edición (Bogotá: Editorial Temis, 1970).
- Hammer, L. B., & Neal, M. B. (2020). Work-life balance and well-being at work. In *Encyclopedia of quality of life and well-being research*.
https://link.springer.com/referenceworkentry/10.1007/978-3-030-31438-5_20
- Jiménez, J. C. (2009). *Lecciones sobre economía mundial* (pp. 47-67). Aranzadi.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=474071>
- Kossek, E. E., & Thompson, R. J. (2016). Work-family practices and gender inequality: Impact on satisfaction and performance. *Boston College*. <https://psycnet.apa.org/record/2016-37602-020>
- Lamo Gómez, J., (2003). El sentido del trabajo en las sociedades contemporáneas: visión introductoria al derecho del trabajo en la legislación colombiana. Bucaramanga: Editorial UNAB.
- Lenguita, P. (2009). Las tecnologías del trabajo según la prensa especializada: El caso del teletrabajo. *Trabajo Social*, (12), 0–0.
https://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1514-68712009000100004

Llorente Galera, F. (2007). La flexibilidad laboral de los proveedores directos en Cataluña de los fabricantes de automóviles. *Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa*, 13(1), 149-166. <https://www.redalyc.org/pdf/2741/274120260009.pdf>

Mañas MA, Muñoz E, Pecino V. Realidad organizacional y teletrabajo. *Comunitania: Revista internacional de trabajo social y ciencias sociales*. 2012;(4):105-122.

Martínez, L. (2021). *El futuro del trabajo: Nuevas regulaciones y su efecto en el mercado laboral*. Editorial Universitaria.
https://publiadmin.fundaciontelefonica.com/media/publicaciones/773/TELOS_121.pdf

Mejía Jervis, A. (2023). *Historia del derecho laboral en Colombia: antecedentes y cronología*.
<https://www.lifeder.com/historia-derecho-laboral-colombia/>

Mejía MR. El teletrabajo en el mundo y Colombia. *Gaceta Laboral*. 2007; 13(1):29-42.
Ministerio de Trabajo. (2019). Resolución 0312 de 2019. Recuperado de
<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+0312-2019-+Estandares+minimos+del+Sistema+de+la+Seguridad+y+Salud.pdf>

Mintrabajo (2020). Conoce los tipos de contrato de trabajo Disponible en:
<https://www.mintrabajo.gov.co/web/empleosinfronteras/conoce-los-tipos-de-contrato-de-trabajo>

Minolli C. Teletrabajo y diversidad generacional: Una ampliación de los conceptos de usabilidad y accesibilidad. Buenos Aires: Universidad del CEMA; 2012. (Documentos de Trabajo; 483)

Ministerio de Trabajo. (2018). *Avances laborales en Colombia: Informe sobre el cumplimiento de Colombia en el marco del Capítulo de Desarrollo Sostenible TLC Unión Europea*.
<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59419245/Informe+Comite%CC%81+Consultivo+TLCUE+Espan%CC%83ol.pdf/d4869a33-351e-0b93-f77e-24533f7364b8?version=1.0>

Mora, R. (2023). Transformaciones en la regulación del trabajo en América Latina: La desconexión laboral en Colombia. *Journal of Labor Law and Employment Relations*, 12(1), 145-168

Muñoz, J. V. (2011). *Desafíos del contrato laboral: Historia y evolución*.
<https://repositorio.uniandes.edu.co/server/api/core/bitstreams/0aa087d1-c696-4b38-b73f-192eb3e7e3e0/content>

Organización Internacional del Trabajo, OIT [en línea]. Ginebra: OIT: 1996-2014 [citado feb 2014]. Programa de Seguridad y salud en el trabajo. Disponible en: <http://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--es/index.htm>

Ospina, W. (2017). *Salarios y flexibilización laboral en Colombia: Un análisis desde la jurisprudencia presentada por las altas cortes*.
<https://repository.ucatolica.edu.co/server/api/core/bitstreams/7a3eb614-a59c-4a30-87c4-b13f0f256328/content>

Pérez, C., & Gálvez, A. M. (2009). Teletrabajo y vida cotidiana: Ventajas y dificultades para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. *Athenea Digital - Revista de Pensamiento e Investigación Social*, (15), 57-79. <https://atheneadigital.net/article/view/n15-perez-galvez>

Poelmans, S. (2006). *El salario emocional*. Fundació per a la motivació dels recursos humans, 1-6. https://factorhuma.org/attachments_secure/article/8299/salari_emocional_cast.pdf

Pulido, J. C., López, F. J., & Martín, M. A. (2006). Impacto del teletrabajo en la dirección y comunicación de las organizaciones del sector TIC. *Cuadernos de Estudios Empresariales*, 16, 81-97.

Rodríguez Mejía, M. (2007). El teletrabajo en el mundo y Colombia. *Gaceta Laboral*, 29-42. https://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S1315-85972007000100002&script=sci_arttext

Ríos, J. H. (2012). *La aplicación simultanea de los derechos humanos y el derecho internacional humanitario en un estado social de derecho dentro de un contexto de hostilidades como es el caso colombiano*. Disponible en: <http://hdl.handle.net/10654/9417>.

Richter, A., Koch, C., (2013): “Integration, Differentiation and Ambiguity in safety Cultures” *Safety Science*, Vol. 42. Pp 703-722

Sánchez, J., & Ramírez, P. (2023). La desconexión laboral y su efecto en la eficiencia organizacional. *Estudios de Derecho Laboral Comparado*, 25(3), 65-83.

Trochez Ordoñez, M., & Montoya Idrobo, A. (2015). *Análisis sobre el manejo de los contratos laborales a término fijo en una empresa del sector de la construcción*. Universidad Icesi. https://repository.icesi.edu.co/biblioteca_digital/bitstream/10906/78648/1/trochez_analisis_contratos_2015.pdf