

TRABAJO Y JUSTICIA SOCIAL

EL TRABAJO EN COLOMBIA EN LA ERA DE LA COVID-19

Iván Daniel Jaramillo Jassir

Mayo de 2021



Se analiza la redefinición del sistema de intervención laboral en el contexto de la crisis económica y sanitaria derivada de la covid-19 a partir de medidas regresivas, en el marco del crecimiento de los poderes de control en las modalidades de trabajo a distancia privilegiadas para contener la pandemia.



Los límites constitucionales de la emergencia económica, social y ecológica en prohibición de regresividad laboral, en concordancia con el principio de ajenidad de los riesgos, determinaron la inversión de las reglas de distribución de costos que alteraron el equilibrio de la relación capital-trabajo.

CONTENIDO

1	INTRODUCCIÓN	4
2	EMERGENCIA ECONÓMICA, SOCIAL Y ECOLÓGICA Y NO REGRESIVIDAD PARA LA FORMALIDAD LABORAL	6
3	EFFECTOS SECUNDARIOS DE LA COVID-19 SOBRE EL DERECHO DEL TRABAJO	8
3.1	El salario y la (in) seguridad en el ingreso y el empleo.....	8
3.2	Las prestaciones sociales y el abandono de la naturaleza jurídica	9
3.3	El sacrificio del descanso remunerado	9
4	LA NUEVA TIPICIDAD: EL TRABAJO A DISTANCIA	10
5	LA (DES) PROTECCIÓN SOCIAL EN LA PANDEMIA	15
5.1	Las medidas inconstitucionales de ajuste de la cotización al sistema pensional	15
6	EL TRASLADO DE PENSIONADOS Y LAS LIMITACIONES DEL RÉGIMEN DE AHORRO INDIVIDUAL	17
7	LOS ESPACIOS VACÍOS DE COBERTURA EN MATERIA DE INCAPACIDADES	18
8	LA LIBERTAD SINDICAL EN LA CRISIS ECONÓMICA SANITARIA	19
8.1	Asambleas sindicales virtuales	19
8.2	La huelga en el estado de emergencia económica, social y ecológica.....	21
9	EPÍLOGO: DE CARA AL TRABAJO DECENTE EN LA RECUPERACIÓN ECONÓMICA	22
	REFERENCIAS	24

Digo, pues, que ya habían los años de la fructífera Encarnación del Hijo de Dios llegado al número de mil trescientos cuarenta y ocho cuando a la egregia ciudad de Florencia, nobilísima entre todas las otras ciudades de Italia, llegó la mortífera peste que o por obra de los cuerpos superiores o por nuestras acciones inicuas fue enviada sobre los mortales por la justa ira de Dios para nuestra corrección que había comenzado algunos años antes en las partes orientales privándolas de gran cantidad de vivientes, y, continuándose sin descanso de un lugar en otro, se había extendido miserablemente a Occidente.

Giovanni Boccaccio, *Decamerón*, 1351-1353.

1

INTRODUCCIÓN

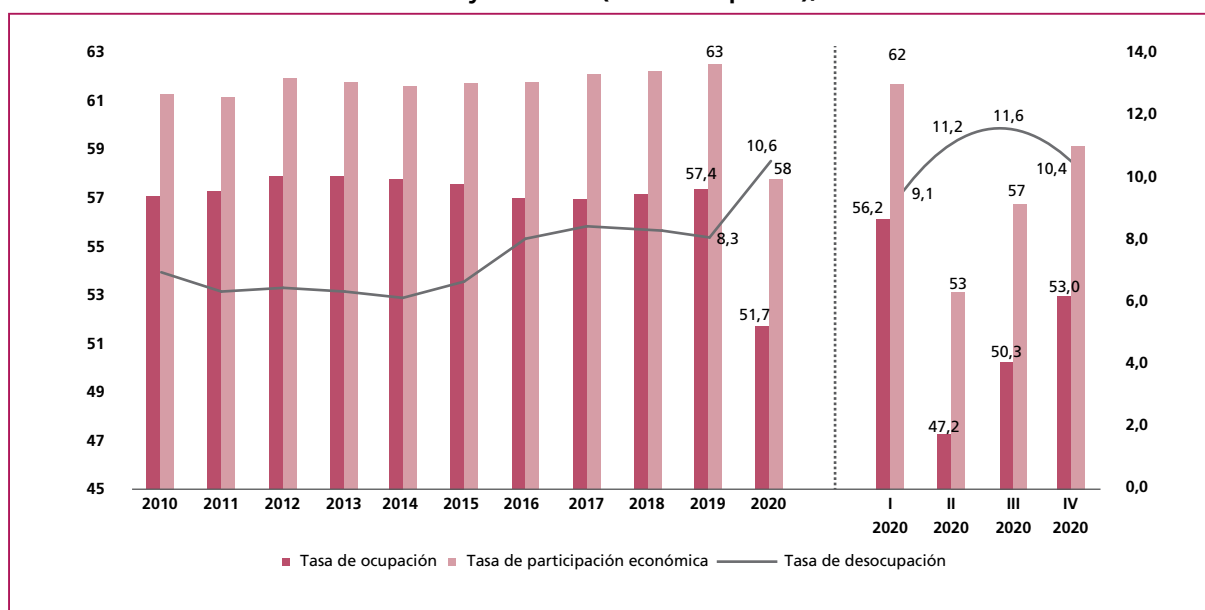
Durante el periodo de la crisis económica y financiera derivado de la covid-19 el diseño del sistema de intervención laboral orientado a la corrección de los desequilibrios de partida de la ecuación capital-trabajo (Barassi, 1901) ha demostrado su incapacidad de adaptación en la tutela del trabajo y los trabajadores y trabajadoras.

En el marco de la crisis económica y sanitaria se verifica el redescubrimiento del *estado de bienestar* y el constitucionalismo social ligado a Querétaro (1917) y Weimar (1919), así como la profundización de las inequidades y

la ineficiencia del modelo neoliberal, revelada durante la pandemia del coronavirus.

En el contexto de la crisis económica y sanitaria que deriva de la covid-19 el sacrificio del empleo determinó la pérdida de veintiséis millones de puestos de trabajo en América Latina y el Caribe (gráfico 1), que constituye “un valor mínimo histórico y significó una disminución de orden del 10% de la ocupación total” (Maurizio, 2021).

Gráfico 1
Evolución de la tasa de ocupación, tasa de desocupación y tasa de participación en la fuerza laboral en América Latina y el Caribe (dieciocho países), 2010-2020



Fuente: Organización Internacional del Trabajo, 2021.

El principal desafío para las relaciones laborales en los estados de excepción es contener las tendencias de erosión de los estándares de trabajo decente, especialmente vulnerables en este periodo de crisis.

La demanda de extensión objetiva y subjetiva de la tutela laboral a las diversas modalidades de trabajo se reveló como *conditio sine qua non* para el diseño de políticas públicas de contención del coronavirus.

Los sistemas de protección social determinan el éxito de las políticas de contención de la covid-19, dada su conexión especial con el reconocimiento de prestaciones asistenciales y económicas, de respuesta a periodos de crisis, que descansan sobre los denominados *amortiguadores sociales*.

2

EMERGENCIA ECONÓMICA, SOCIAL Y ECOLÓGICA Y NO REGRESIVIDAD PARA LA FORMALIDAD LABORAL

Los estados de excepción incluidos en la Constitución política de 1991 constituyen medidas de disminución de los estándares democráticos de producción normativa, limitados en el objeto y el tiempo, vinculados a periodos de anormalidad en concordancia con las políticas públicas de respuesta y el estímulo institucional de retorno a la normalidad.

Con ocasión del brote de la enfermedad por coronavirus, la Organización Mundial de la Salud declaró el 11 de marzo de 2020 como pandemia la epidemia debida a la covid-19, con base en la cual el gobierno de Colombia declaró, por conducto del decreto 417 de 2020, el estado de emergencia económica, social y ecológica.

En este sentido, el artículo 215 de la Constitución política establece:

Quando sobrevengan hechos distintos de los previstos en los artículos 212 y 213 que perturben o amenacen perturbar en forma grave e inminente el orden económico, social y ecológico del país, o que constituyan grave calamidad pública, podrá el Presidente, con la firma de todos los ministros, declarar el Estado de emergencia por periodos hasta de treinta días en cada caso, que sumados no podrán exceder de noventa días en el año calendario. (...)

El Gobierno no podrá desmejorar los derechos sociales de los trabajadores mediante los decretos contemplados en este artículo.

La ley estatutaria 137 de 1994, por la cual se reglamentan los estados de excepción en Colombia, establece en el artículo 50: “De conformidad con la Constitución, en ningún caso el Gobierno podrá desmejorar los derechos sociales de los trabajadores mediante los decretos legislativos dictados durante el Estado de emergencia”.

Más allá de la prohibición de regresividad para los espacios de trabajo formal, la caracterización de informalidad del sistema de relaciones laborales en Colombia, que en marzo de 2020 ascendía al 66,3% (Observatorio Laboral Universidad del Rosario, 2020), evidenció la gran vulnerabilidad del sistema de intervención laboral para la corrección de situaciones que afectan la estabilidad y la seguridad de los ingresos como presupuesto de efectividad de la política de aislamiento preventivo obligatorio para la contención del coronavirus.

Así las cosas, la habilitación de regulación gubernamental prohibió la regresividad, como dique de contención a la disminución del carácter democrático de los instrumentos de regulación. En el contexto de informalidad prevalente se demostró la imposibilidad de vincular la política de respuesta a la crisis económica y sanitaria que determinó la afectación de los rangos ocupacionales del sistema laboral, al ubicarse en 21,4% la tasa de desempleo nacional para el mes de mayo de 2020 (Dane, 2020).

Transcurrido un año de las medidas laborales de respuesta a la crisis económica y sanitaria, la composición del sistema laboral ha tenido cambios significativos ocasionados por la pandemia. Aun cuando tanto mujeres como hombres enfrentaron caídas en el empleo en la misma magnitud, la recuperación de ambos grupos ha sido diferente, siendo las mujeres el grupo con una recuperación mucho más lenta. En diciembre de 2020 el empleo femenino era el 87,88% de lo observado en diciembre de 2019, 7,23 puntos porcentuales menos que lo registrado en el segmento de mercado laboral masculino. El grupo más afectado fueron las mujeres no profesionales, con una caída en el empleo del 11,7% en el trimestre octubre-diciembre de 2020 respecto al mismo trimestre de 2019. Este grupo se dedicaba princi-

palmente a labores domésticas, servicios de alojamiento, restaurantes y turismo, actividades que han sido las más golpeadas por las medidas de distanciamiento social y cuya recuperación se ha caracterizado por ser mucho más lenta (tabla 1).

frente al mismo mes de 2020 (gráfico 2), evidencia la gran vulnerabilidad de los trabajadores en contextos de estabilidad laboral relativa impropia, y la demanda de políticas activas y pasivas de empleabilidad en la reactivación económica.

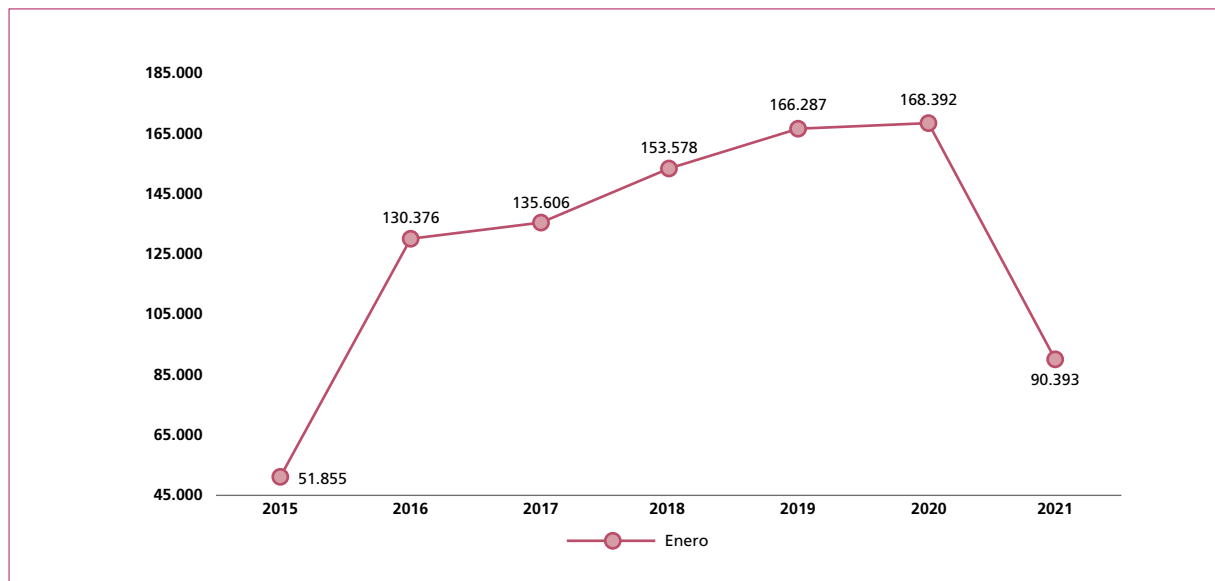
En el mismo sentido, la depresión de la demanda laboral en enero de 2021, que tuvo una disminución de 46,3%

Tabla 1
Comportamiento del empleo para los diferentes segmentos del sistema laboral.
Abril-diciembre, 2019-2020

	ABRIL	DICIEMBRE
Sexo		
Masculino	72,73%	95,11%
Femenino	71,30%	87,88%
Tipo de oficio		
No profesional	71,48%	92,90%
Profesional	75,17%	86,06%
Condición de informalidad		
Formal	77,79%	88,91%
Informal	65,81%	95,11%

Fuente: Observatorio Laboral Universidad del Rosario (Labour), 2021.

Gráfico 2
Ofertas de empleo registradas en enero, 2015-2021



Fuente: Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, 2021.

3

EFFECTOS SECUNDARIOS DE LA COVID-19 SOBRE EL DERECHO DEL TRABAJO

En el contexto del estado de emergencia económica, social y ecológica la crisis económica y sanitaria determinó una reorientación regresiva, a pesar de la prohibición constitucional, del sistema de intervención laboral, a partir de la reconfiguración de todas las acreencias laborales, para solventar la inexistencia de amortiguadores sociales de respuesta a supuestos de crisis.

El derecho del trabajo en Colombia conoce bien la historia de estructuras de intervención normativas emanadas en situaciones del entonces estado de sitio, bajo el cual se expidió el Código sustantivo del trabajo en 1950 (decretos 2663 y 3743 de 1950) que hoy gobierna el sistema de relaciones laborales.

La alteración de la naturaleza jurídica del conjunto de acreencias laborales invirtió el principio de ajenidad de los riesgos contemplado en el artículo 28 de dicho Código, recargando sobre el trabajo las respuestas de disminución de garantías en el contexto de la crisis económica, social y ecológica.

Las disfuncionalidades del sistema de relaciones colectivas de trabajo impidieron adoptar reglas autónomas de respuesta a la crisis, dadas las ineficiencias normativas en materia de negociación sectorial, la baja tasa de afiliación sindical y la ausencia de vínculos con los estímulos a los niveles de representatividad.

3.1 EL SALARIO Y LA (IN) SEGURIDAD EN EL INGRESO Y EL EMPLEO

La respuesta jurídica a la crisis económica y sanitaria de la covid-19 se articuló a partir de alternativas para reducir/excluir la remuneración a partir de supuestos de suspensión del contrato de trabajo previstos en el artículo 51

del Código sustantivo del trabajo vinculados a la fuerza mayor y las licencias no remuneradas.

En este sentido, y a propósito de licencias no remuneradas, la circular 027 de 2020 del Ministerio del Trabajo recordó en los siguientes términos la imposibilidad de lesionar la libertad en materia de manifestaciones de voluntad:

no es permitido obligar a los trabajadores a solicitar y acceder a tomar licencias no remuneradas, so pretexto de mantener el empleo, pues dicha práctica, además de ser ilegal, afecta dolorosamente la vida del trabajador y su familia, al no poder contar con ingresos suficientes para atender la crisis.

De la misma forma, la revisión del contrato individual de trabajo prevista en el artículo 50 del Código sustantivo del trabajo constituyó la vía para los acuerdos individuales de reducción/eliminación del ingreso en el marco de la asimetría del poder negocial individual en un contexto de estabilidad relativa impropia.

Si bien la fuerza mayor o el caso fortuito no están incluidos en los modos de terminación del contrato de trabajo enlistados en el artículo 61 del Código sustantivo del trabajo, la libertad de despido a cambio de una indemnización *forfataria* (tarifada) en función de la modalidad contractual fuertemente reducida por el artículo 28 de la ley 789 de 2002, potencializa la inestabilidad laboral en periodos de crisis y el crecimiento exponencial de las tasas de desempleo.

En este sentido, la política de protección del empleo derivó en presión a la baja de salarios (OIT, 2020), comprometiendo la capacidad adquisitiva y la demanda agregada, que ralentizan la recuperación económica.

3.2 LAS PRESTACIONES SOCIALES Y EL ABANDONO DE LA NATURALEZA JURÍDICA

Ante la ausencia de amortiguadores sociales se reorientó la naturaleza jurídica del conjunto de prestaciones sociales a partir de acuerdos individuales, en conexión con la reducción de ingresos y la elusión de la prohibición de regresividad laboral en el estado de emergencia económica, social y ecológica.

En este sentido, y de conformidad con lo previsto en el decreto-legislativo 488 de 2020, para cubrir las disminuciones del ingreso mensual se rediseñó el auxilio de cesantía como prestación social con connotaciones de ahorro forzoso.

La sentencia C-171 de 2020 determinó la admisibilidad constitucional de la medida de imputación del ahorro de los trabajadores a las disminuciones salariales, y extendió la habilitación para el retiro de cesantías a fondos de carácter público, comprometiendo su estabilidad financiera.

De la misma manera, por conducto del decreto-legislativo 770 de 2020 se alteraron los periodos de pago de la prima de servicios para el primer semestre de 2020, para habilitar el pago de la prestación social en tres cuotas, estableciendo como límite el 20 de diciembre, fecha límite en la que debía pagarse la prima de servicios del segundo semestre.

La medida fue respaldada constitucionalmente de conformidad con la sentencia C-324 de 2020, que encontró exequible el aplazamiento en el pago de la prima de servicios luego del juicio en clave de finalidad, conexidad y motivación suficiente dada la orientación, en criterio del tribunal constitucional, a que exista flujo de caja en las empresas mientras el funcionamiento se restablece progresivamente.

3.3 EL SACRIFICIO DEL DESCANSO REMUNERADO

La inclusión en la circular 021 del Ministerio del Trabajo del disfrute de vacaciones anuales, anticipadas y colecti-

vas como medida de protección del empleo en la emergencia sanitaria, erosionó el principio de efectividad del descanso en que se apoya el disfrute de este derecho.

De conformidad con lo previsto en el artículo 187 del Código sustantivo del trabajo, la fijación de la época de disfrute de vacaciones supone un preaviso de quince días para garantizar la efectividad del descanso, preaviso que se redujo a un día por conducto del decreto legislativo 488 de 2020, lesionando el cumplimiento de la demanda fisiológica de descanso anual¹.

El estudio de constitucionalidad de la medida adscribió su admisibilidad a la prevalencia de la política de protección del empleo, más allá de su carácter regresivo:

se advierte que la reducción del término de aviso para el disfrute de las vacaciones, en los tres escenarios mencionados en el decreto (artículo 4º) busca atenuar las consecuencias adversas que han generado en la economía de los empleadores las medidas de mitigación de la propagación de la pandemia que fue declarada como una calamidad pública y que, a su vez, ha causado afectaciones al sistema económico de alcances impredecibles e incalculables en el mundo. Dicha medida pretende brindar alternativas a los empleadores que permitan la continuidad de sus empresas, buscando garantizar la permanencia de los contratos laborales, y, por tanto, la conservación del empleo (Corte Constitucional, sentencia C-171 de 2020).

1 “Si bien la finalidad de las vacaciones consiste en la necesidad de reponer las fuerzas perdidas del trabajador por “el simple transcurso del tiempo laborado”, como igualmente se pretende con las institucionales laborales del descanso remunerado del domingo y festivos y la jornada máxima legal; el propósito principal de las vacaciones es permitir el descanso de los trabajadores, cuando éstos han laborado por un lapso considerable de tiempo, con el objetivo de recuperar sus fuerzas perdidas por el desgaste biológico que sufre el organismo por las continuas labores y, además, asegurar con dicho descanso, una prestación eficiente de los servicios, en aras de procurar el mejoramiento de las condiciones de productividad de la empresa” (Corte Constitucional, sentencia C-035 de 2005).

4

LA NUEVA TIPICIDAD: EL TRABAJO A DISTANCIA

El modelo típico sobre el que se edificó la disciplina *ius-laboral* consideró como una de sus características principales la actividad personal subordinada en el centro o instalaciones del empleador².

Como parte de la estrategia de reactivación económica en el marco del aislamiento selectivo con distanciamiento individual responsable, la política de confinamiento para contener a la covid-19 determinó la prevalencia de las modalidades de trabajo a distancia.

En Colombia dichas modalidades están integradas por: 1) el trabajo a domicilio; 2) el teletrabajo; y 3) el trabajo en casa que enmarca el régimen jurídico de la prestación de servicios personales subordinados en espacios diferentes al centro de trabajo de la empresa.

En el ámbito regional, los datos disponibles indican que durante 2019 en las Américas treinta millones de trabajadores desempeñaban actividades a domicilio que, se calcula, aumentarán exponencialmente en los países con altos ingresos en el contexto de la covid-19 (mapa 1).

En el contexto de la pandemia por la covid-19, en Colombia las modalidades de trabajo a distancia (con acento en el teletrabajo y el trabajo en casa) crecieron exponencialmente, de 122.000 teletrabajadores antes de la emergencia sanitaria a cuatro millones de trabajadores (Ministerio del Trabajo, 2020), lo que determinó la prevalencia del teletrabajo y el trabajo en casa en un 83,5% (gráfico 3).

La política de distanciamiento social para el control de la pandemia ha derivado en la orientación legal al trabajo en casa y el teletrabajo, en concordancia con las restricciones al aforo en materia de actividades presenciales, así como de las restricciones a la movilidad para la contención del coronavirus incluidas en políticas locales, como el decreto 157 del 25 de abril de 2021 de la Alcaldía Mayor de Bogotá D. C., cuyo artículo 8° dice:

TELETRABAJO Y TRABAJO EN CASA. Durante el tiempo que dure la emergencia sanitaria por causa de la pandemia del coronavirus covid-19, todas las entidades del sector público y privado deberán dar continuidad a los mecanismos para que sus empleados o contratistas cuya presencia no sea indispensable en la sede de trabajo, desarrollen de manera preferencial las funciones y obligaciones bajo las modalidades de teletrabajo, trabajo en casa u otras similares en los términos previstos en el presente decreto.

Parágrafo. Los empleadores de la ciudad de Bogotá D. C. son corresponsables de la gestión del riesgo y se encuentran obligados a adelantar sus actividades económicas bajo los principios de precaución, solidaridad y autoprotección de acuerdo con lo previsto en el artículo 2° de la ley 1523 de 2012. En razón a ello, establecerán cuando sea posible, mecanismos de teletrabajo o trabajo en casa prioritariamente para los trabajadores diagnosticados con hipertensión, diabetes, obesidad o sean mayores de 60 años.

Se exhorta a los empleadores de la ciudad de Bogotá D. C., para que, bajo el principio de solidaridad, faciliten el aislamiento preventivo a sus empleados y contratistas durante el periodo de espera de los resultados de la prueba por covid-19, y por tanto permitan la realización de teletrabajo o trabajo en casa.

El desarrollo de las modalidades de trabajo a distancia ha evidenciado formas de control empresarial de com-

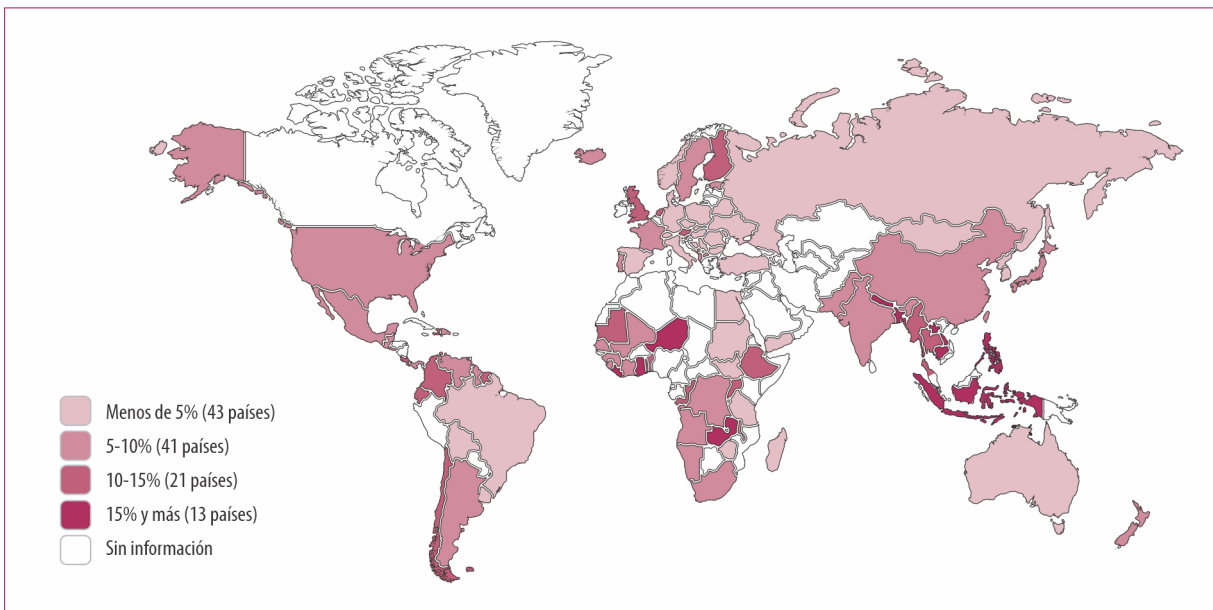
² Córdoba, Efrén, Congreso Mundial Derecho del Trabajo, 1985.

pleja limitación, diluyendo los linderos entre la vida privada/familiar y la vida laboral, con nuevos desafíos en la determinación de la soberanía de los tiempos, comprometiendo la esfera del núcleo esencial del derecho a la intimidad e invirtiendo la correlación de costos de conectividad y operación (gráfico 4).

El teletrabajo, regulado por conducto de la ley 1221 de 2008, determina esta forma de organización del trabajo

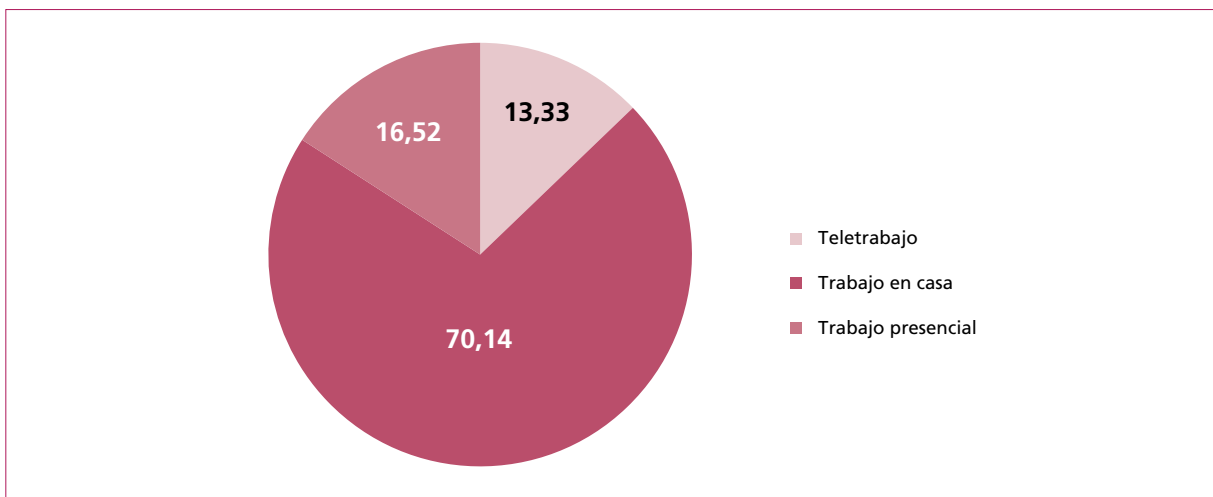
en el marco de “actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación”. El decreto 884 de 2012 La privatización del sistema pensional establece los términos en los que se articula la vinculación a esta modalidad, determinando las condiciones de servicio, la disponibilidad horaria, la custodia de los equipos de trabajo y la seguridad informática.

Mapa 1
Porcentaje de trabajadores a domicilio



Fuente: Organización Internacional del Trabajo, cálculos basados en encuestas de hogares en 118 países, 2019.

Gráfico 3
Modalidad de trabajo en la crisis sanitaria

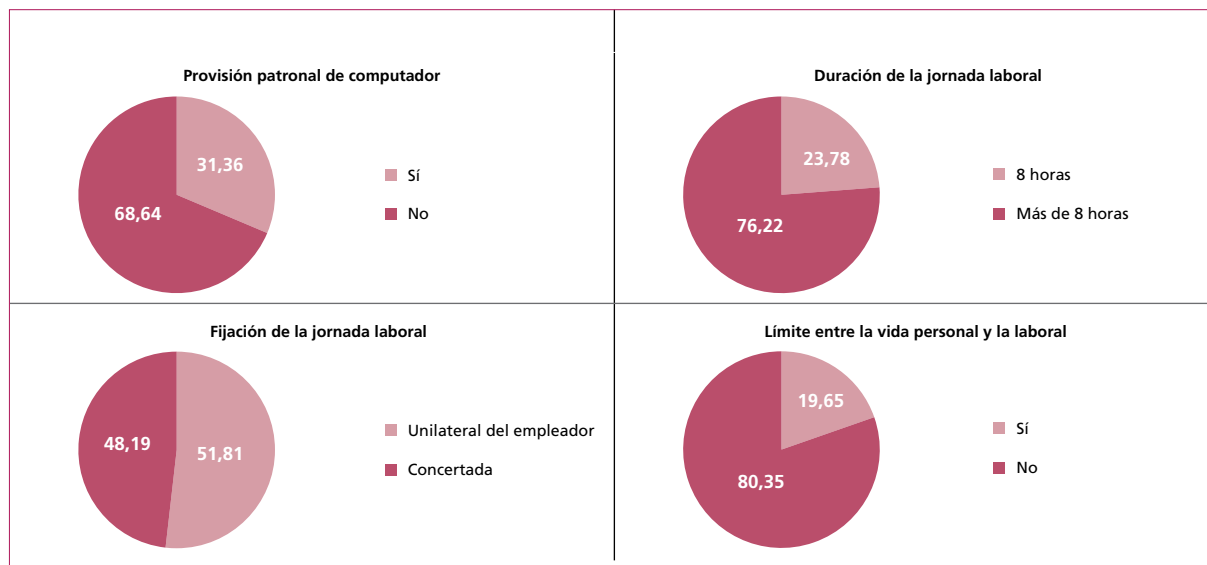


Fuente: Observatorio Laboral Universidad del Rosario (Labour), 2021.

En el contexto de la pandemia, mediante la circular 021 de 2020 el Ministerio del Trabajo incluyó entre las alternativas de protección del empleo como modalidad de trabajo a distancia el trabajo en casa, como respuesta a la situación ocasional, temporal y excepcional que con-

dicionó su aplicación y vigencia al contexto de la “actual emergencia sanitaria”, cuyo tránsito a la disciplina legal supone la incorporación del trabajo en casa como alternativa temporal ligada a circunstancias específicas que lo justifiquen (tabla 2).

Gráfico 4
Titularidad de herramientas de trabajo, duración y determinación de la jornada de trabajo y límites de la vida familiar/laboral



Fuente: Observatorio Laboral Universidad del Rosario (LabOUR), 2021.

Tabla 2
Principales características del teletrabajo y el trabajo en casa en Colombia

CRITERIO	TELETRABAJO	TRABAJO EN CASA
	LEY 1221 DE 2008 DECRETO 884 DE 2012	CIRCULAR 21 Y 41 DEL MINISTERIO DEL TRABAJO LEY 2088 DE 2021
Definición	Forma de organización laboral que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.	Se entiende como trabajo en casa la habilitación al servidor público o trabajador del sector privado para desempeñar transitoriamente sus funciones o actividades laborales por fuera del sitio donde habitualmente las realiza, sin modificar la naturaleza del contrato o relación laboral, o legal y reglamentaria respectiva, ni tampoco desmejorar las condiciones del contrato laboral, cuando se presenten circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidan que el trabajador pueda realizar sus funciones en su lugar de trabajo, privilegiando el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones. Este no se limita al trabajo que puede ser realizado mediante tecnologías de la información y las comunicaciones, medios informáticos o análogos, sino que se extiende a cualquier tipo de trabajo o labor que no requiera la presencia física del trabajador o funcionario en las instalaciones de la empresa o entidad.

CRITERIO	TELETRABAJO LEY 1221 DE 2008 DECRETO 884 DE 2012	TRABAJO EN CASA CIRCULAR 21 Y 41 DEL MINISTERIO DEL TRABAJO LEY 2088 DE 2021
Jornada de trabajo	Exclusión de la normativa sobre limitación de la jornada de trabajo cuya constitucionalidad se vincula a la interpretación que reconoce la causación y pago de horas extras, dominicales y festivos de que trata el párrafo del artículo 6° de la ley 1221 de 2008. En efecto, el párrafo del artículo 6° de la norma de referencia vinculaba la causación de recargos por trabajo suplementario en la modalidad de teletrabajo a supuestos en que la jornada laboral fuese verificable, condicionamiento inadmisibles en el plano constitucional por resultar “contrario al derecho a la dignidad humana y al mandato de irrenunciabilidad de los beneficios mínimos establecidos en las normas laborales, ya que, como se ha explicado, el teletrabajo parte de la base de que le es aplicable el tope de la jornada máxima laboral semanal definida en la ley” (Corte Constitucional, sentencia C-103 de 2021).	Desconexión laboral. Es la garantía y el derecho que tiene todo trabajador y servidor público a disfrutar de su tiempo de descanso, permisos, vacaciones, feriados, licencias con el fin de conciliar su vida personal, familiar y laboral. Por su parte el empleador se abstendrá de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral. Durante el tiempo que dure el trabajo en casa se mantendrán vigentes las normas previstas en el Código sustantivo del trabajo y en los reglamentos aplicables a los servidores públicos, relativos al horario y la jornada laboral. Estarán excluidos del cumplimiento de estas disposiciones y de la remuneración del trabajo suplementario los trabajadores de dirección, de confianza o de manejo, así como los niveles directivo y asesor, en el sector público.
Igualdad en la remuneración	Equidad salarial respecto de los trabajadores que desempeñan las mismas funciones con igual rendimiento en el local del empleador.	Durante el tiempo que el servidor público o trabajador del sector privado preste sus servicios o desarrolle sus actividades bajo la habilitación de trabajo en casa, tendrá derecho a percibir los salarios y prestaciones sociales derivadas de su relación laboral.
Auxilio de conexión	Auxilio de conexión, en virtud del cual “Los empleadores deberán proveer y garantizar el mantenimiento de los equipos de los teletrabajadores, conexiones, programas, valor de la energía, desplazamientos ordenados por él, necesarios para desempeñar sus funciones”.	A los servidores públicos y trabajadores del sector privado que devenguen hasta dos salarios mínimos legales mensuales vigentes y que se les reconozca el auxilio de transporte en los términos de las normas vigentes sobre el particular, durante el tiempo que presten sus servicios bajo la habilitación de trabajo en casa, se le reconocerá este pago a título de auxilio de conectividad digital. El auxilio de conectividad y el auxilio de transporte no son acumulables.
Salario sin contraprestación del servicio por causas no imputables al trabajador	Derecho al cobro de la remuneración cuando no se presten los servicios cuando el trabajador no “recibe los paquetes de información para que realice sus labores, o los programas para desempeñar su función, o no son arreglados a pesar de haberlo advertido”.	N. A.

Continúa en la página siguiente

CRITERIO	TELETRABAJO LEY 1221 DE 2008 DECRETO 884 DE 2012	TRABAJO EN CASA CIRCULAR 21 Y 41 DEL MINISTERIO DEL TRABAJO LEY 2088 DE 2021
Seguridad y salud en el trabajo	Inclusión del teletrabajador en los planes y programas de salud ocupacional.	<p>Durante el tiempo que se presten los servicios o actividades bajo la habilitación del trabajo en casa, el servidor público o trabajador del sector privado continuará amparado por las acciones de promoción y prevención, así como de las prestaciones económicas y asistenciales, en materia de riesgos laborales.</p> <p>Asimismo, la Administradora de Riesgos Laborales a la que se encuentre afiliado el empleador, deberá promover programas que permitan garantizar condiciones de salud física y mental, así como la seguridad en el trabajo, para lo cual los empleadores deberán comunicar y actualizar ante la Administradora de Riesgos Laborales los datos del trabajador y en aquellos casos en que sea necesaria la prestación del servicio o el desarrollo de actividades en un lugar diferente al inicialmente pactado en la relación laboral deberá informar la dirección en la que se efectuará el desarrollo de las actividades.</p>
Voluntariedad y reversibilidad	Voluntariedad para el empleador y el trabajador en la adscripción al teletrabajo y reversión para el trabajador.	En todo caso, el empleador o nominador conserva la facultad unilateral de dar por terminada la habilitación de trabajo en casa, siempre y cuando desaparezcan las circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que dieron origen a dicha habilitación.
Temporalidad	N. A.	La habilitación de trabajo en casa originada por circunstancias excepcionales, ocasionales o especiales se extenderá hasta por un término de tres meses prorrogables por un término igual por una única vez, sin embargo, si persisten las circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidieron que el trabajador pudiera realizar sus funciones en su lugar de trabajo se extenderá la habilitación de trabajo en casa hasta que desaparezcan dichas condiciones.

Fuente: elaboración propia.

5

LA (DES) PROTECCIÓN SOCIAL EN LA PANDEMIA

La estructura del sistema de amparo contra riesgos socialmente relevantes demostró la ausencia de integridad en el amparo de las contingencias que afectan la salud, la capacidad económica y en general las condiciones de vida de toda la población de conformidad con el mandato del artículo 2° de la ley 100 de 1993, que articula los principios que informan el Sistema integral de seguridad social en Colombia.

La normativa de disminución temporal de aportes al sistema pensional como estrategia de protección del empleo resultó deficiente en cuanto a los efectos en la contabilización de las semanas objeto de la medida para el acceso a las prestaciones del sistema para el cálculo de pensiones superiores al salario mínimo. De la misma manera, el traslado de pensionados bajo la modalidad de retiro programado del Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad con mesadas de salario mínimo como respuesta a los riesgos financieros en la pandemia demostró los desajustes del sistema de amparo de riesgos de invalidez, vejez y muerte en contextos de contracción económica.

Asimismo, la articulación de los sistemas de reconocimiento de prestaciones económicas de sustitución de ingresos del sistema de salud y riesgos laborales con el Programa de pruebas, rastreo y aislamiento selectivo sostenible (PRASS).

5.1 LAS MEDIDAS INCONSTITUCIONALES DE AJUSTE DE LA COTIZACIÓN AL SISTEMA PENSIONAL

El artículo 3° del decreto legislativo 558 de 2020, expedido durante la emergencia económica, social y ecológica, incluyó, como medida de protección del empleo,

la reducción de aportes al Sistema integral de seguridad social en pensiones para los meses de abril y mayo del 16% al 3% del ingreso base de cotización (IBC) para el amparo de seguros previsionales y la comisión de administración en los siguientes términos:

En atención a los hechos que dieron lugar a la emergencia económica, social y ecológica declarada mediante el decreto 417 de 2020, para los periodos de abril y mayo cuyas cotizaciones deben efectuarse en los meses de mayo y junio de 2020, respectivamente, los empleadores del sector público y privado y los trabajadores independientes que opten por este alivio pagarán como aporte el 3% de cotización al sistema general de pensiones, con el fin de cubrir el costo del seguro previsional en el régimen de ahorro individual con solidaridad o el aporte a los fondos de invalidez y sobrevivencia del régimen de prima media, según corresponda, así como el valor de la comisión de administración. La cotización de que trata este artículo será pagada de la siguiente manera: el 75% por el empleador y el 25% restante por el trabajador. Por su parte, los trabajadores independientes pagarán el 100% de esta cotización.

En los anteriores términos, la medida de disminución de aportes al sistema pensional dispone que: 1) la reducción en los aportes constituye una opción para empleadores y trabajadores independientes; 2) la reducción del aporte al 3% para el pago de los seguros previsionales y la comisión de administración mantienen el carácter bipartito de la cotización en la distribución de porcentajes, del 75% a cargo del empleador y el 25% a cargo del trabajador; 3) las normas sobre ingreso base de cotización se mantienen para el cálculo de la cotización; 4) las semanas cotizadas bajo este régimen se contabilizan para completar las mil ciento cincuenta para el acceso a la garantía de pensión mínima en el régimen de ahorro individual con solidaridad o las mil trescientas como

requisito de causación de la pensión de vejez en el régimen de prima media con prestación definida respecto de pensiones que asciendan al salario mínimo legal mensual vigente; y 5) deben contabilizarse las semanas cuya cotización corresponde a esta opción legal para la causación de pensiones de invalidez y sobrevivientes en concordancia con el amparo del seguro previsional.

El juicio de constitucionalidad de la medida determinó la inexecutable de reducción del aporte al sistema pensional, ordenando al gobierno nacional la adopción e implementación de un mecanismo para aportar los montos faltantes de las cotizaciones de los meses de abril y mayo de 2020.

Para la Corporación, esta medida, mediante la cual se autoriza a los empleadores del sector público y privado, y a los trabajadores independientes, a realizar pagos parciales de los aportes al Sistema General de Pensiones durante los periodos de abril y mayo del presente año, no cumple el requisito de no contradicción específica, esencialmente porque:

1. Desmejora los derechos sociales de los trabajadores con expectativa de pensiones superiores a un salario mínimo;
2. Dispone de recursos destinados a la financiación de las pensiones para fines distintos a ellas, y,
3. No asegura la sostenibilidad financiera del sistema en relación con el reconocimiento de las semanas correspondientes a los periodos de abril y mayo del presente año, para efectos de completar las 1.150 semanas que le permitan al afiliado acceder a la garantía de pensión mínima en el régimen de ahorro

individual con solidaridad o a las 1.300 semanas para obtener una pensión de vejez de un salario mínimo legal mensual vigente en el régimen de prima media (Corte Constitucional, sentencia C-258 de 2020).

En este sentido, el decreto 376 de 2021 habilitó el pago faltante de los aportes al sistema de pensiones de los periodos de abril y mayo de 2020 en un plazo de treinta y seis meses desde el 1 de junio de 2021 sin que haya lugar a la causación de intereses de mora por el pago en este periodo y respecto de las prestaciones que se hubieran reconocido con base en la normativa del decreto 558 de 2020.

El sistema de regulación del pago de los aportes faltantes de los meses de abril y mayo de 2020 considera: 1) la distribución bipartita de los aportes, 75% a cargo del empleador y 25% a cargo del trabajador, se mantiene para el pago de la brecha; 2) respecto del aporte del trabajador se encuadra en el catálogo de descuentos de salario y/o la liquidación de acreencias laborales sin autorización del trabajador; 3) el ingreso base de cotización (IBC) corresponderá al reportado para los meses de abril y mayo de 2020; 4) la historia laboral debe reflejar la cobertura de invalidez y muerte por los periodos cotizados con el 3% al tiempo que para efectos de vejez se debe reflejar una vez se pague el faltante para completar la cotización del 16%; y 5) el plazo para que los empleadores efectúen el pago de la cotización faltante de aquellos trabajadores que estén a menos de tres años para cumplir la edad de pensión no deberá exceder de dicha fecha, con el fin de no afectar los derechos de sus trabajadores.

6

EL TRASLADO DE PENSIONADOS Y LAS LIMITACIONES DEL RÉGIMEN DE AHORRO INDIVIDUAL

De la misma forma, el decreto legislativo 558 de 2020 incluyó como medida para afrontar el riesgo financiero “exacerbado” y garantizar el pago de pensiones reconocidas bajo la modalidad de retiro programado en el régimen de ahorro individual con solidaridad el traslado de pensionados con mesadas de salario mínimo al régimen de prima media con prestación definida, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 6° de la norma de referencia:

Retiros programados. Con el fin garantizar el aseguramiento financiero exacerbado por el Coronavirus y proteger a los pensionados bajo la modalidad de retiro programado de una posible descapitalización de las cuentas individuales de ahorro pensional que soportan el pago de sus mesadas, las Sociedades Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías deberán acceder al mecanismo especial de pago que trata este Decreto Legislativo. (...)

Las Sociedades Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías deberán trasladar a Colpensiones, en un plazo no mayor a cuatro (4) meses, los recursos o activos del Fondo Especial de Retiro Programado y la información correspondiente a los pensionados que a la fecha de expedición de este decreto presenten una descapitalización en sus cuentas.

El mandato del decreto legislativo 558 de 2020 resulta contradictorio con lo dispuesto en el parágrafo 1 del artículo 12 del decreto 832 de 1996, que ordena a las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP) mantener un control permanente sobre los saldos de las cuentas de sus afiliados en modalidad de retiro programado y las obliga a pagar sus mesadas cuando su capital no alcance a reunir un salario mínimo.

El mecanismo especial de pago en comento supone el reconocimiento legal de la incapacidad del Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad para amparar los riesgos socialmente relevantes de invalidez, vejez y muerte en situaciones de contracción económica, sin perjuicio de la inconstitucionalidad de la medida dada la ausencia de conexidad material con el estado de emergencia económica, social y ecológica:

En el presente caso se observa que las medidas adoptadas en el decreto bajo control automático se orientan principalmente a dar solución a un problema estructural en el sistema pensional. En el Régimen de Ahorro Individual esta dificultad se predica de aquellos pensionados en la modalidad de retiro programado cuyos saldos no resultan suficientes para que se les continúe pagando una mesada de un salario mínimo y no haya sido posible la contratación de una renta vitalicia en su favor. En los considerandos del decreto se señala expresamente como uno de los fundamentos de la medida “Que en cumplimiento de la garantía estatal de las pensiones que consagra el artículo 48 de la Constitución Política, se hace necesario que el Estado pueda trasladar la administración de los recursos de las pensiones reconocidas bajo la modalidad de Retiro Programado y el pago de estas pensiones, cuando se evidencie por control de saldos que el capital acumulado en la cuenta de ahorro del pensionado se encuentra en el límite para financiar una renta vitalicia equivalente al salario mínimo legal mensual vigente”.

Para la Corte Constitucional es claro que estas dificultades no se derivan propiamente de la emergencia sanitaria ocasionada por la aparición de la covid-19 sino que obedecen a problemas que se han identificado desde antes y en relación con los cuales esta Sala ha tenido la oportunidad de pronunciarse en extenso (Corte Constitucional, sentencia C-258 de 2020).

7

LOS ESPACIOS VACÍOS DE COBERTURA EN MATERIA DE INCAPACIDADES

En el contexto de la estructuración de la política para contener la cadena de contagios del coronavirus, el sistema de cobertura de incapacidades demostró su ineficacia para reconocer el amparo social ante la demanda de aislamiento obligatorio en supuestos de resultados positivos de las pruebas para covid-19.

En este sentido, el decreto 1109 de 2020, que crea el Programa de pruebas, rastreo y aislamiento selectivo sostenible (PRASS), establece la estrategia de sostenibilidad del aislamiento en los casos de diagnóstico de contagio de la covid-19, y en el artículo 9° prevé lo siguiente en materia de reconocimiento de prestaciones económicas:

Los afiliados cotizantes al Régimen Contributivo que sean diagnosticados con covid-19 contarán con los recursos económicos derivados de la incapacidad por enfermedad general o por enfermedad laboral, según corresponda, que reconozcan la Entidades Promotoras de

Salud o las Administradoras de Riesgos Laborales para garantizar el aislamiento de ellos y su núcleo familiar.

Los afiliados cotizantes al Régimen Contributivo que sean diagnosticados con covid-19 y frente a los cuales el médico tratante considera que no es necesario generar una incapacidad por las condiciones físicas en las que se encuentra, serán priorizados para realizar teletrabajo o trabajo en casa, durante el término del aislamiento obligatorio.

El reconocimiento de incapacidades a cargo de los sistemas de salud y riesgos laborales desestima casos de pruebas positivas para asintomáticos de coronavirus, que en casos de imposibilidad material de adoptar modalidades de trabajo a distancia (v. gr. conductores, trabajadores de construcción, restaurantes, etcétera), suponen la ausencia de cobertura del sistema y el desincentivo al aislamiento para la contención de la pandemia³.

3 En Concepto 3622 del 5 de febrero de 2021 proferido por el Ministerio del Trabajo se afirma la ausencia de cobertura prestacional para trabajadores positivos para covid-19 asintomáticos: "La medida de aislamiento preventivo durante 14 días para un trabajador que presenta síntomas para covid-19 no se puede considerar como una incapacidad, de acuerdo con las disposiciones normativas para la expedición de incapacidades, bien sean de origen común u ocupacional".

8

LA LIBERTAD SINDICAL EN LA CRISIS ECONÓMICA SANITARIA

En el contexto del estado de emergencia económica, social y ecológica resulta viable el ejercicio de derechos fundamentales que derivan de la libertad sindical de conformidad con lo previsto en el artículo 39 de la Constitución política de Colombia.

Las medidas de desregulación para responder a la pandemia estuvieron desprovistas de cláusulas de reserva sindical, por las cuales se condicionan los acuerdos sobre los estándares de derechos a la intervención de la organización sindical, como mecanismo de compensación de la asimetría de la dimensión individual de la relación de trabajo.

En el marco del crecimiento exponencial de las modalidades de trabajo a distancia como parte de la política de distanciamiento social, el 75,2% de los trabajadores encuestados afirmaron haber tenido dificultades para el ejercicio de actividades sindicales o no haber desarrollado este tipo de actividades (gráfico 5).

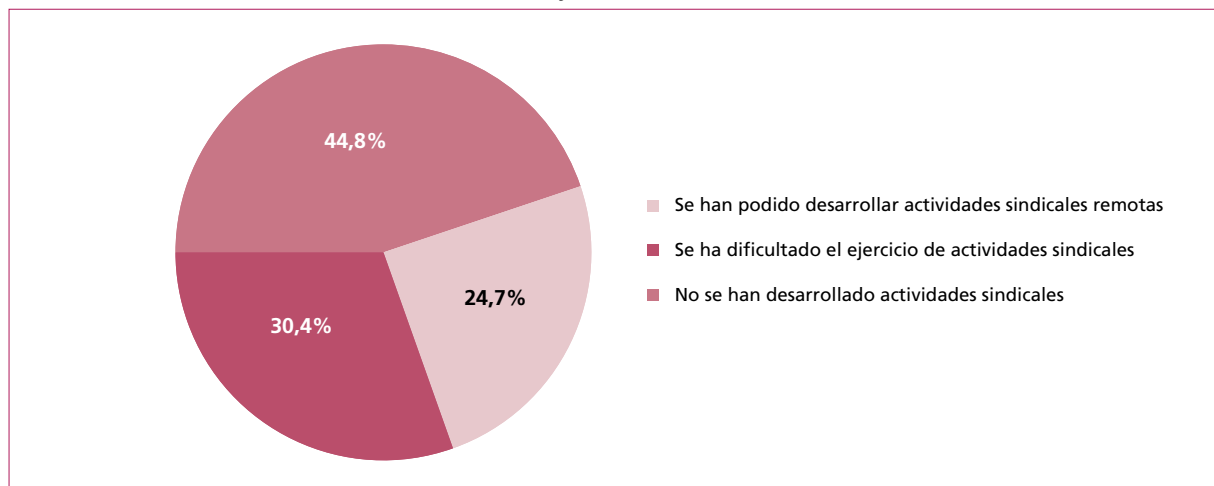
8.1 ASAMBLEAS SINDICALES VIRTUALES

El decreto 398 de 2020 del Ministerio de Industria y Comercio regula expresamente las reuniones no presenciales de juntas de socios, asambleas generales de accionistas o juntas directivas, cuya aplicación analógica y extensiva en realización del postulado *ubi eadem ratio, ibi eadem iuris dispositio*, se prevé expresamente en el artículo 3° *ibídem* en los siguientes términos:

Aplicación extensiva. Todas las personas jurídicas, sin excepción, estarán facultadas para aplicar las reglas previstas en los artículos 1 y 2 del presente decreto en la realización de reuniones no presenciales de sus órganos colegiados.

En el mismo sentido, la resolución 1294 del 14 de julio de 2020 del Ministerio del Trabajo prevé expresamente el levantamiento de la suspensión de términos, habilitando:

Gráfico 5
Actividades sindicales en el contexto del trabajo a distancia



Fuente: Observatorio Laboral Universidad del Rosario (LabOUR), 2021.

Artículo 1. *Levantamiento parcial de la suspensión de términos.* Levantar de manera parcial la suspensión de términos establecida mediante la resolución 0784 del 17 de marzo de 2020, modificada por la resolución 0876 del 1° de abril de 2020, a partir del veintiuno (21) de julio de 2020, en particular respecto de los siguientes trámites y servicios o actuaciones administrativas:

1. Cambios en las juntas directivas o estatutos de las organizaciones sindicales.
2. Cancelación en el registro sindical de una organización sindical por fusión.
3. Cancelación en el registro sindical de una organización sindical por sentencia judicial.
4. Denuncia de convenciones, pactos y laudos arbitrales.
5. Depósito de acuerdos de negociación colectiva en el sector público.
6. Depósito de convenciones colectivas, pactos colectivos y contratos sindicales.
7. Inscripción de las organizaciones sindicales en el registro sindical.
8. Inscripción en el registro sindical de creación de una subdirección o comité seccional.
9. Comprobación de las circunstancias de fuerza mayor y caso fortuito en los casos de suspensión de contratos de trabajo.
10. Modificación de estatutos de una organización sindical.
11. Mediación en los procesos de negociación colectiva con entidades del sector público.
12. Aprobación del reglamento de trabajo de las empresas de servicios temporales.
13. Autorización de trabajo para adolescentes y por excepción de niños y niñas (NNA).
14. Autorización para el funcionamiento de empresas de servicios temporales (EST).
15. Autorización para el pago parcial de cesantías, para la realización de planes de vivienda.
16. Autorización para laborar horas extras.
17. Cancelación de la personería jurídica de asociaciones de pensionados.
18. Certificación de trabajadores en situación de discapacidad contratados por un empleador.
19. Certificaciones y/o copias de los registros de las organizaciones sindicales ante el Ministerio del Trabajo.
20. Convocatoria de la integración de Tribunales de Arbitramento para la solución de conflictos colectivos laborales, así como el pago de los honorarios de los árbitros.
21. Reconocimiento de la personería jurídica de las asociaciones de pensionados.
22. Inscripción de cambios de la junta directiva o comité ejecutivo de una asociación de pensionados.
23. Aprobación de los estatutos o reformas de una asociación de pensionados.
24. Gestión, suscripción y seguimiento a los acuerdos de formalización laboral de manera virtual.
25. Las acciones de inspección que consistan en la exigencia de las informaciones pertinentes a la misión de los empleadores, la exhibición de libros, registros, planillas y demás documentos, la obtención de copias o extractos de estos y ordenar las medidas preventivas que consideren necesarias para impedir que se violen las disposiciones relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en ejercicio de su profesión y del derecho de libre asociación sindical.
26. Acciones de inspección preventiva derivadas del numeral 1° del artículo 3° de la ley 1610 de 2013.

En el mismo sentido, en los términos de esa resolución la radicación de documentos y trámites ante el Ministerio del Trabajo, de actuaciones referentes a la libertad sindical, deberán seguir la vía de la utilización de las tecnologías de la información y las comunicaciones, así:

Artículo 2. *Prestación del servicio.* Mientras permanezca la emergencia sanitaria decretada por el Ministerio de Salud y Protección Social, los servidores públicos y contratistas del Ministerio del Trabajo continuarán desarrollando sus actividades en la modalidad transitoria y temporal de trabajo en casa, mediante el uso de las

tecnologías de la información y las comunicaciones. De manera excepcional y cuando sea estrictamente necesario para el cumplimiento de las funciones o la prestación del servicio, a criterio del jefe inmediato o por la naturaleza de las obligaciones contractuales, según corresponda, las actividades se realizarán de manera presencial con el cumplimiento de los protocolos de bioseguridad respectivos.

Las actividades que derivan de la libertad sindical en el contexto de la emergencia económica, social y ecológica mantienen su vigencia de conformidad con el mandato de no regresividad laboral previsto en el artículo 215 de la Constitución política.

8.2 LA HUELGA EN EL ESTADO DE EMERGENCIA ECONÓMICA, SOCIAL Y ECOLÓGICA

En función de la prohibición de regresividad laboral y la ausencia de restricciones al ejercicio del derecho de huelga en el estado de emergencia económica, social y ecológica, debe darse prevalencia a la efectividad de la garantía constitucional.

En el estado de alarma por tanto el derecho de huelga de los trabajadores permanece inalterado, y esta medida de presión puede por consiguiente ser utilizada por los sindicatos, los representantes electivos en la empresa y los propios trabajadores sin restricción legal alguna derivada de esta situación de excepción. Una conclusión que afecta fundamentalmente a los sectores industriales y de la construcción (Baylos, 2020).

En algunos países como Portugal, por conducto del *Decreto do Presidente da República n.º 14-A/2020, de 18 de março* se prohibieron las huelgas, al tiempo que en Italia la Comisión de Garantías prohibió el ejercicio del derecho de huelga del 25 de febrero al 30 de abril de 2020 (Ituren-Oliver, 2020).

En Colombia no existen parámetros normativos de restricción al ejercicio del derecho a la huelga previsto en el artículo 56 de la Constitución política, que en el contex-

to de la crisis sanitaria resalta espacios de acción colectiva como el previsto en el artículo 8º del Convenio 152 de la Organización Internacional del Trabajo sobre salud e higiene de trabajadores portuarios, no ratificado aún por Colombia:

Toda vez que el lugar de trabajo entrañe riesgos para la seguridad o la salud deberán tomarse medidas eficaces (vallándolo, colocando señales de advertencia o utilizando otros medios adecuados, incluyendo, en caso de necesidad, la cesación del trabajo) para proteger a los trabajadores hasta que el lugar reúna de nuevo condiciones de seguridad.

La Corte Constitucional ha precisado la imposibilidad jurídica de restricciones del derecho constitucional de huelga, dada la prevalencia del interés común y solidario en espacios de relajación de los conductos democráticos de intervención legislativa, para afrontar contextos de crisis:

La prohibición constitucional de desmejorar los derechos sociales de los trabajadores. El inciso final del artículo 215 de la Constitución señala que “el Gobierno no podrá desmejorar los derechos sociales de los trabajadores mediante los decretos contemplados en este artículo”. La Corte al interpretar dicho inciso en la sentencia C-179 de 1994, en concordancia con el artículo 50 de la Ley Estatutaria de los Estados de Excepción, manifestó: “Los derechos sociales son entonces aquellos derechos subjetivos colectivos que se establecen en favor de grupos o sectores de la sociedad dentro de los cuales podemos citar, a manera de ejemplo, el derecho a la seguridad social, el derecho a la salud, el derecho al trabajo, el derecho a la educación, etc. Dichos derechos se caracterizan por la existencia de un interés común y solidario, destinado a asegurar un vivir libre y digno. En nuestra Carta Política no se permite desmejorar, mediante los decretos legislativos dictados con fundamento en el estado de emergencia económica, social y ecológica, los derechos sociales que tal Estatuto confiere a los trabajadores, algunos de los cuales se encuentran consagrados en el Capítulo 2o. del Título II, v. gr.: el derecho de huelga, el de negociación colectiva, etc.” (Corte Constitucional, sentencia C-252 de 2010).

9

EPÍLOGO: DE CARA AL TRABAJO DECENTE EN LA RECUPERACIÓN ECONÓMICA

El diseño del sistema de intervención laboral estructura categorías que descansan en realidades sobre las que se construyó la estrategia de corrección social, diversas al contexto de digitalización y prevalencia del trabajo a distancia en la crisis económica y sanitaria de la covid-19.

La demanda de intervención pública, fuertemente combatida por el pensamiento neoliberal predominante en el periodo prepandemia y profundizada en las estrategias de salida a la crisis económica de 2008, constituyó el marco y fundamento de los sistemas de corrección y redistribución públicos para responder a la emergencia sanitaria.

En la pandemia, el tránsito del sujeto objeto de tutela en el binomio trabajador subordinado al ciudadano demandó esquemas de corrección que evidenciaron demandas de regulación para espacios tradicionalmente excluidos de la disciplina laboral (v. gr. cuidadores, informales, jóvenes y acceso al primer empleo, etcétera) que deben ser considerados en la reactivación económica.

La extensión del ámbito de cobertura de la disciplina laboral determina, en la nueva era, el reconocimiento de derechos con acento en la condición de ciudadanía como: 1) rentas básicas universales; 2) condicionantes sociales en el acceso a los programas de protección del empleo; y 3) garantías de derechos fundamentales a la intimidad y privacidad en el tránsito del trabajo en el centro empresarial a la residencia del trabajador.

En este sentido, en los nuevos espacios de trabajo a distancia gobernados por el teletrabajo y el trabajo a distancia deben afianzarse las garantías de oposición –en el contexto de estabilidad relativa impropia–, para supuestos de exacerbación del poder de control patronal por medio de tecnologías de la información

y las comunicaciones, que ameritan corrección heterónoma y autónoma a partir de la negociación colectiva sectorial.

La presión creciente hacia la inactividad en clave de género en el contexto de la crisis económica y sanitaria determina el reconocimiento social y garantías como créditos pensionales por actividades de cuidado no remunerado.

En este sentido, la definición de la soberanía de los tiempos de trabajo, personales y familiares, debe reorientarse a habilitar espacios de participación de los trabajadores y trabajadoras en concordancia con garantías de desconexión, para el cumplimiento de la promesa fundacional de limitar los tiempos de disponibilidad laboral.

De la misma forma, en contextos de medidas de desregulación en medio de estados de emergencia, resulta deseable la inclusión de cláusulas de reserva sindical, dada la asimetría individual, que garanticen la temporalidad de las medidas adoptadas.

La ampliación de la cobertura del Sistema integral de seguridad social para corregir los espacios sin reconocimiento de incapacidades y prestaciones económicas, en el caso de afiliados positivos para covid-19 asintomáticos sin posibilidades de adopción de trabajo a distancia, es una asignatura pendiente para el esquema de contención del coronavirus, en conexión con el Programa de pruebas, rastreo y aislamiento selectivo sostenible (PRASS).

La libertad sindical en el contexto de la digitalización del empleo debe actualizarse para incluir en el catálogo de materias objeto de negociación colectiva la definición del contenido y alcance de algoritmos e inteligencia arti-

ficial en que se definen condiciones de trabajo, al tiempo de potenciar los mecanismos de autotutela para la efectividad de garantías sobre salud y seguridad en el

trabajo, con enfoque diferencial para grupos poblacionales con mayor exposición a riesgos en la pandemia.

REFERENCIAS

Barassi, Lodovico. 1901. *Il Contratto di Lavoro nel Diritto Positivo Italiano*. Società Editrice Libreria.

Baylos, Antonio. 2020. "¿Se puede convocar una huelga durante el estado de alarma?". *Nueva Tribuna*.

Ituren-Oliver, Alberto y Amparo Esteve Segarra. 2020. "El derecho de huelga en tiempos del estado de alarma por el COVID-19". *Trabajo y derecho. Nueva revista de actualidad y relaciones laborales*. 65.

Maurizio, Roxana. 2021. "Transitando la crisis laboral por la pandemia: hacia una recuperación del empleo centrada en las personas". Organización Internacional del Trabajo. Abril.

Observatorio Laboral Universidad del Rosario (Labour). 2021. "El trabajo a distancia en el contexto del covid-19 en Colombia". Mayo.

----- . 2021. "Efectos de corto plazo en el mercado laboral urbano". Febrero.

----- . 2020. "La vulnerabilidad del mercado laboral colombiano al COVID19". Marzo.

Organización Internacional del Trabajo. 2021. "Working from home: From invisibility to decent work". Ginebra.

----- . 2020. "Informe mundial sobre salarios 2020-2021: los salarios y el salario mínimo en tiempos de la COVID-19". Ginebra.

----- . 2019. "Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral". Ginebra.

Trillo, Francisco. 2020. "Acuerdo en materia de teletrabajo en las administraciones públicas: la crisis sanitaria como oportunidad de mejora del espacio público".

ACERCA DEL AUTOR

Iván Daniel Jaramillo Jassir. Profesor de carrera académica de la Universidad del Rosario, abogado por la misma universidad, especialista en derecho laboral por la Pontificia Universidad Javeriana. Magíster en derecho del trabajo por la Universidad de Bolonia (Italia) y doctor *cum laude* en derecho por la Universidad de Castilla-La Mancha (España). Investigador del Observatorio Laboral de la Universidad del Rosario (LaboUR). Conjuez de la Sala de Descongestión Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

PIE DE IMPRENTA

Friedrich-Ebert-Stiftung (FES)
Calle 71 n° 11-90 | Bogotá-Colombia

Responsable

Kristina Birke Daniels

Representante de la Friedrich-Ebert-Stiftung
en Colombia (Fescol)

Coordinadora de proyectos

Alejandra María Trujillo Uribe

alejandra.trujillo@fescol.org.co

Bogotá, mayo de 2021

SOBRE ESTE PROYECTO

Presente en el país desde 1979, la Friedrich-Ebert-Stiftung en Colombia (Fescol) busca promover el análisis y el debate sobre políticas públicas, apoyar procesos de aprendizaje e intercambio con experiencias internacionales y dar visibilidad y reconocimiento a los esfuerzos en la construcción de paz.

Como fundación socialdemócrata, nos guían los valores de la libertad, la justicia y la solidaridad. Mediante nuestras actividades temáticas, ofrecemos un espacio de re-

flexión y análisis de la realidad nacional, promoviendo el trabajo en equipo y las alianzas institucionales con universidades, centros de pensamiento, medios de comunicación, organizaciones sociales y políticos progresistas. En el marco de estos esfuerzos desarrollamos grupos de trabajo con expertos (académicos y técnicos) y políticos, así como foros, seminarios y debates. Además, publicamos *policy papers*, análisis temáticos y libros.

Para más información, consulte

<https://www.fes-colombia.org>

EL TRABAJO EN COLOMBIA EN LA ERA DE LA COVID-19



Este artículo analiza el contenido y alcance de los derechos que emanan de la relación de trabajo en el contexto de la emergencia sanitaria que ha puesto el acento en el sacrificio de garantías como respuesta a la crisis económica y sanitaria.

El control constitucional posterior, automático, para proteger la prohibición de regresividad en los estados de emergencia económica, social y ecológica, y la consecuente relajación de contenidos democráticos, resultó incapaz de contener las medidas de sacrificio de garantías laborales.

La exacerbación de las modalidades de trabajo a distancia ha determinado el aumento de poderes empresariales de control y la inversión de la distribución de costos de operación y márgenes de disponibilidad que condicionan la realización del trabajo decente y la promesa constitucional del derecho fundamental al trabajo en condiciones dignas y justas.



La ausencia de amortiguadores sociales determinó la reorientación de conjunto de creencias laborales para estructurar las respuestas a la emergencia sanitaria en el marco de la ausencia de respuestas institucionales de protección social en periodos de crisis.

La privatización del sistema pensional y su vínculo al comportamiento de los mercados financieros demostró su incapacidad de cobertura de riesgos socialmente relevantes en periodos de crisis, como elemento caracterizador de los sistemas de seguridad social.

La estructura normativa en el ámbito colectivo, edificado sobre la negociación descentralizada, demostró su insuficiencia para la articulación de los procesos de desregulación que garanticen su temporalidad y reversibilidad en desarrollo de su función compensadora de la asimetría de poder negocial en el ámbito individual.