

IMPLEMENTACIÓN DEL HOME OFFICE, UN NUEVO RETO PARA EL DERECHO LABORAL COLOMBIANO

ARTÍCULO CIENTÍFICO

RECIBIDO: 20/10/2021 ACEPTADO: 20/01/2022 ÚLTIMA VERSIÓN: 21/02/2022

IMPLEMENTATION OF THE HOME OFFICE, A NEW CHALLENGE FOR COLOMBIAN LABOR LAW

Jose Alberto Igirio Orozco [CV]

Candidato a grado de Abogado de la Universidad Sergio Arboleda seccional Santa Marta, Colombia - Joaligor.25@gmail.com - Jose.igirio@usa.edu.co

Marianella Marcucci Vargas [CV]

Egresada no graduada de Derecho de la Universidad Sergio Arboleda seccional Santa Marta, Colombia - marianella.marcucci@correo.usa.edu.co - marymar_183@hotmail.com

Kelly Viviana Aristizábal Gómez [CV]

Doctora en Derecho, magister en Derecho con énfasis en laboral, especialista en Derecho Público y Derecho Laboral, directora del Departamento de Derecho Privado y Laboral, docente de pregrado y postgrado. - Universidad Sergio Arboleda seccional Santa Marta, Colombia - Kelly.aristizabal@usa.edu.co

Como citar este artículo: Igirio et al., (2022) Implementación del home office, un nuevo reto para el derecho laboral Colombiano , revista científica Dynamikos 3 (1). Recuperado de: https://teinco.edu.co/revistas-2-2/

RESUMEN

El Derecho como disciplina que avanza con los cambios sociales y regula el comportamiento del individuo en la sociedad, enfrenta actualmente el proceso de implementación del Home Office en Colombia, modalidad que se ha convertido en un reto de la denominada rama del Derecho Laboral, debido a la necesidad del mundo jurídico en fomentar alternativas laborales ajustadas a la nueva realidad que garanticen los derechos de los trabajadores; descansos, jornadas de trabajo, privacidad, entre otras. Lo anterior, origina la realización de un estudio lógico desde una perspectiva enfocada a una respuesta de rendimiento y equilibrio de la labor para las dos partes que se involucran en dicha contratación. Por ello, es pertinente analizar el concepto de Home Office, del mismo modo, examinar la evolución de esta figura en el territorio colombiano a partir de la normatividad vigente y finalmente, describir el alcance de esta como un nuevo desafío para el Derecho Laboral en Colombia.

PALABRAS CLAVE

Home Office, Trabajador, Empleador, Modalidad de trabajo, Derechos laborales.

ABSTRACT

Law as a discipline that advances with social changes and regulates the behavior of the individual in society, is currently facing the process of implementation of the Home Office in Colombia, a modality that has become a challenge for the so-called branch of Labor Law, due to the need of the legal world to promote labor alternatives adjusted to the new reality that guarantee the rights of workers; breaks, working hours, privacy, among others. The above, originates the realization of a logical study from a perspective focused on an answer of performance and balance of the work for the two parties involved in such contracting. Therefore, it is pertinent to analyze the concept of Home Office, likewise, to examine the evolution of this figure in the Colombian territory from the current regulations and finally, to describe the scope of this as a new challenge for the Labor Law in Colombia.

KEY WORDS:

Home Office, Worker, Employer, Work modality, Labor rights

RESUMO

O Direito como disciplina que avança com as mudanças sociais e regula o comportamento do indivíduo na sociedade, enfrenta atualmente o processo de implementação do Home Office na Colômbia, modalidade que se tornou um desafio para o chamado ramo do Direito do Trabalho, devido à necessidade do mundo jurídico de promover alternativas trabalhistas ajustadas à nova realidade que garantem os direitos dos trabalhadores; pausas, horários de trabalho, privacidade, entre outros. O acima exposto, origina a realização de um estudo lógico a partir de uma perspectiva centrada em uma resposta de desempenho e equilíbrio do trabalho para as duas partes envolvidas em tal contratação. Por esta razão, é pertinente analisar o conceito de Home Office, examinar a evolução desta figura no território colombiano a partir dos regulamentos atuais e, finalmente, descrever o alcance desta figura como um novo desafio para o direito do trabalho na Colômbia.

PALAVRAS-CHAVE:

Home Office, Trabalhador, Empregador, Modalidade de trabalho, Direitos trabalhistas.

SUMARIO:

1. Introducción. 2. Método 2.1.Estrategias metodológicas 2.2. Población y muestra 2.3. Instrumentos de recogida de información. 2.4. Procedimiento 3. Resultados. 4. Discusión y conclusiones. 5. Referencias bibliográficas.

CONTENTS:

1. Introduction. 2 Method 2.1.Methodological strategies. 2.2. Population and sample. 2.3. Information collection instruments. 2.4. Process. 3. Results. 4. Discussion and conclusions. 5. Bibliographic reference.

Traducción de Jose Igirio (Candidato a grado de Abogado de la Universidad Sergio Arboleda seccional Santa Marta)

1. INTRODUCCIÓN

El Derecho como disciplina jurídica desde sus orígenes se ha encargado de regular el comportamiento del individuo dentro de la sociedad, es por ello por lo que ésta avanza conforme a los cambios sociales, los cuales cada vez resultan ser más exigentes. En este sentido, actualmente el Derecho colombiano enfrenta el reto de ajustar a la normatividad vigente, el Home Office como una alternativa laboral, la cual ha tomado gran relevancia en el mundo por la denominada pandemia del COVID-19, pero que, sin duda alguna, es realmente valiosa independientemente de la existencia de un fenómeno social mundial.

En la actualidad, en Colombia debido a la crisis de salud pública que atraviesa el país, los distintos empleadores han propendido por implementar esta figura, para respetar y garantizar los contratos de trabajo suscritos antes del cambio que ha vivido el mundo, no obstante, la dificultad realmente radica en la forma en la cual los trabajadores han desarrollado la labor contratada; jornadas laborales de mayor número de horas a las estipuladas, mayores correos electrónicos, WhatsApp acumulados, largos períodos de videollamadas, conferencias y llamadas telefónicas.

Es por lo anterior, que el Ministerio del Trabajo de Colombia, ha intentado regular diversos aspectos de esta modalidad, sin embargo, no se ha evidenciado una real garantía para los trabajadores en cuanto a la jornada laboral. Lo que permite entonces, afirmar la existencia de una posible vulneración del derecho a la desconexión, factor que implica una protección de descanso señalado por la ley laboral y que al no garantizarse podría directamente generar afectaciones a la salud mental del cuerpo de trabajo.

Es por ello por lo que resulta pertinente de conformidad a lo planteado responder la siguiente pregunta problema ¿Hasta qué punto la implementación del Home Office constituye un nuevo reto para el derecho laboral en Colombia?, a fin de dar respuesta al interrogante, el principal objetivo de este trabajo radica en analizar la implementación del Home Office como un nuevo reto para el Derecho Laboral colombiano, partiendo de fines específicos tales como; identificar qué se entiende por Home Office, examinar la evolución del Home Office en Colombia a partir de la normatividad vigente y describir el alcance del Home Office como un nuevo reto para el Derecho Laboral colombiano.
Se justifica entonces, el estudio de esta alternativa desde la perspectiva del rendimiento y el equilibro laboral, junto a la real garantía de los derechos laborales, que se ha logrado en países como Italia y Francia donde se han dictado disposiciones encaminadas a regular la jornada de trabajo, la forma de desarrollar la labor y el uso de las tecnologías, en la figura del Teletrabajo que si bien es distinta al Home Office, guarda estrecha relación por dirigirse ambas al cumplimiento de la labor contratada fuera de la empresa.
Llegando a este punto, resulta menester señalar que el Home Office no solo beneficia al trabajador, sino que también, brinda beneficios al empleador o a la empresa, en aspectos como la reducción de costos, mayor productividad, mejor rendimiento del personal, menor absentismo laboral, entre otros. De acuerdo con Cárdenas (2020) el home office es una modalidad que ha ingresado al mercado laboral como estrategia innovadora, que aprovecha el uso de la tecnología para impulsar la productividad empresarial. Del mismo modo, a través de dicha figura, se observa cómo evoluciona el trabajo en Colombia; un país que ha utilizado esta modalidad que no estaba regulada, pero que se implementó por la necesidad del empleado de trabajar para su sustento y el de toda su familia, así como también del empleador de poder generar ingresos. (Párrafo 1).

Por otra parte, Sierra et al. (2014) en su obra Trabajo en Casa y Calidad de vida: Una aproximación conceptual, indica que los estudios realizados de la temática, exacerban los diversos beneficios que presenta esta modalidad en los trabajadores, pues destacan garantías como la flexibilización en los horarios de trabajo cuando

existe una efectiva regulación normativa, reducción en los lapsos de desplazamiento y la posibilidad de dedicar mayor tiempo a su núcleo familiar. No obstante, Lozano (2019), en su ponencia Tiempo de Trabajo y Derechos digitales, alude a la existencia de una problemática manifestando que debe efectuarse el establecimiento de una regulación en materia de la disponibilidad del trabajador remoto a fin de impedir la configuración de invasión del espacio y vida privada de la parte subordinada, evitando que deba permanecer disponible de forma permanente sin límites, a fin de garantizar la gestión del trabajador de su jornada reglamentaria; flexible y respetuosa del derecho al descanso y los días libres (Páginas 21 y 22).

Finalmente, con los resultados obtenidos de esta investigación se pretende dar a conocer al Estado colombianos los retos del Home Office de cara a una efectiva aplicación de dicha modalidad de trabajo que brinde garantías hacia los trabajadores y no menos significativo, brindar al sector empresarial, precisiones acerca del Home Office a fin de evitar extralimitaciones. Asimismo, participar en eventos académicos de distintas categorías.

2. MÉTODO

2.1. ESTRATEGIA METODOLÓGICA

El presente trabajo investigativo goza de un enfoque cualitativo dado que la principal intención radica en analizar el alcance del proceso de implementación del Home Office como un nuevo reto para el derecho laboral colombiano. Lo anterior, nos permite estar de cara a una investigación documental, centrada en la consolidación de datos obtenidos de la revisión de informes, revisión de literatura, interpretación de la jurisprudencia y la ley colombiana.

2.2 POBLACIÓN Y MUESTRA

El presente trabajo investigativo goza de un enfoque cualitativo dado que la principal intención radica en analizar el alcance del proceso de implementación del Home Office como un nuevo reto para el derecho laboral colombiano. Lo anterior, nos permite estar de cara a una investigación documental, centrada en la consolidación de datos obtenidos de la revisión de informes, revisión de literatura, interpretación de la jurisprudencia y la ley colombiana.

2.3 INSTRUMENTO DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN

Para el cumplimiento de los objetivos trazados, se utilizan fuentes primarias y secundarias atendiendo que es necesario determinar el concepto de Home Office, analizar la implementación de esta modalidad de trabajo en el territorio colombiano y la efectiva aplicación de este con relación a las garantías de los derechos de los trabajadores en Colombia, destacándose en este sentido la revisión de la literatura y de las disposiciones jurídicas a fin de poder desarrollar cada uno de los objetivos

2.4 PROCEDIMIENTO

Para el desarrollo de este trabajo, se inicia el proceso investigativo mediante un bosquejo del concepto gestado sobre el Home Office, específicamente sobre sus implicaciones, ventajas y retos que presenta en su aplicación, así como sus antecedentes, lo cual se basa en los distintos estudios realizados por parte de eminencias en la temática. Posteriormente, se unifica esta figura con los recientes acontecimientos en el mundo, generados por la pandemia del SARS COVID 19, ello, atendiendo al compendio de investigaciones y guías emitidas por la Organización internacional del Trabajo [OIT]. Finalmente, se genera un engranaje entre estos estudios con las promulgaciones a nivel legislativo dentro del territorio colombiano sobre el Home Office, a fin de, con toda esta variedad de información, se concluyan en los retos frente a la implementación de esta modalidad de trabajo.

3. RESULTADOS

Concepción de la figura del Home Office [Trabajo en casa]

Para empezar, resulta pertinente efectuar el estudio sobre el concepto que ha fundamentado la realización de esta investigación, a saber, Home Office, a fin de poder obtener un primer marco referencial sobre esta temática de gran discusión en los últimos años.

En ese sentido, se procederá dentro de este acápite a analizar lo referente al objetivo específico número uno, enfocando así el estudio hacia la figura del Home Office, específicamente, a los antecedentes que han gestado esta forma de trabajo, el paradigma previamente existente referente a esta figura para finalmente discernir sobre la modificación de concepción del Home Office como una nueva modalidad de trabajo a partir de los recientes acontecimientos presentados a nivel mundial.
Ahora bien, respecto al concepto de Home Office, este ha sido definida por Aduna Mondragón, Chávez Gutiérrez y Castillo Herrera (2016) como una forma flexible de organización del trabajo consistente en el desempeño de la actividad profesional sin la presencia física del trabajador en la empresa durante una parte importante de su horario laboral (Página 7), por lo cual, se ha concebido a esta figura como una alternativa para la ejecución del contrato de trabajo en la que se prescinde de la presencialidad para que el trabajador realice sus obligaciones laborales en un espacio distinto a su lugar de trabajo, específicamente, en el hogar mediante el uso de las TICS.

Es a partir de la anterior definición que el Home Office se ha configurado y logrado destacar, por sus diversas ventajas y/o beneficios a favor del trabajador; Rivera Cabezas (2014) en su tesis de grado Percepción de la experiencia de colaboradores que trabajan desde casa (Home Office), destaca diferentes ventajas tales como: la libertad para establecer horarios y días de descanso dependiendo de los momentos del día en el cual presenta mayor rendimiento y donde el nivel de energía sea alto, la soledad y autosuficiencia evitando la concurrencia de actos de abusos por parte de jefes o compañeros de trabajo que no realizan en igual medida la parte de trabajo que le corresponda, y finalmente la necesidad de organización por parte de la persona que trabaja desde casa (Página 24).
A renglón seguido, cabe destacar que las ventajas del Home Office no son solamente hacia los trabajadores, sino que también brinda beneficios hacia el empleador, a modo de ilustrar este aspecto resulta pertinente citar a Sierra, Escobar y Merlo (2014) quienes en su obra Trabajo en Casa y Calidad de vida: Una aproximación conceptual, destacan como beneficios la reducción de gastos de operación en materia de infraestructura, así como la

optimización del espacio físico.
Por otra parte, en cuanto al origen del Home Office, Aquije Niño de Guzmán (2018) en su artículo Home Office como estrategia para la motivación y eficiencia organizacional, resalta que el surgimiento de esta modalidad de trabajo remonta desde la década de los 70 en Estados Unidos durante la crisis de petróleo, en la cual se generó como efecto una escasez de combustible y dificultades en la movilización de las personas (Página 340). Tesis que es reafirmada por Mañas Rodríguez, Muñoz Alba y Pecino Medina (2012) quienes afirman en su trabajo Realidad Organizacional y Teletrabajo, que a razón de esta crisis de petróleo presentado en la década de los 70, el estadounidense Jack Nilles y sus colegas hicieron la publicación acerca de sus cálculos sobre el ahorro para la economía norteamericana de la reducción de los desplazamientos a los centros de trabajo, y resaltan que para ese momento se concebía que estos problemas referentes a la congestión podían solucionarse creando centros de trabajo o fomentar a las personas a laborar en casa (Página 109), por lo que, a razón de estos estudios surgieron los conceptos de "telecommuting" (teledesplazamiento) y "telework" (teletrabajo) para referirse a las formas para sustituir los desplazamientos de los trabajadores por tecnologías de la información.

A partir de lo previamente mencionado, las empresas privadas empezaron a notar los beneficios que podrían presentar al implementar el Home Office como forma de abordar las cuestiones de fuerza laboral, ello sumado con los aconteceres presentados entre los 70 y 80 en materia de aumento de parejas facilitó la implementación del Home Office como forma de ayudar a las personas para poder administrar en mejor medida las responsabilidades del hogar y del trabajo. Lo anterior, junto con el actual desarrollo de las tecnologías de la información y de la comunicación han influenciado ampliamente en la expansión respecto a la aplicación del Home Office como una modalidad para desarrollar y ejecutar los contratos de trabajo, sin embargo, la aplicación de esta modalidad ha sido mayoritariamente una excepción que a una regla general.

Para ilustrar lo previamente mencionado, resulta pertinente citar a la Organización Internacional Del Trabajo (2019) que en su Informe Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral se visualizaron dentro de sus hallazgos clave que si bien la incidencia del trabajo móvil, teletrabajo o trabajo en casa ha variado sustancialmente entre distintos países, siendo los porcentajes entre el 2% a 40% de los empleados, ello en relación con factores como el desarrollo tecnológico, las estructuras económicas y culturas de trabajo existentes en cada país, lo cierto es que esta modalidad de trabajo es desarrollado a modo ocasional que habitual, siendo mayormente implementado entre profesionales, directivos, administrativos y empleados de ventas (Página 6).

Asimismo, frente al respecto de la implementación del Home office como modo excepcional más que a manera general, manifiesta Ugalde (2019) en su trabajo de maestría Home Office y la productividad del empleado que ello es a causa del escepticismo presentado entre las empresas, así como la desaprobación de las mismas en la implementación de estos modelos de trabajo, ello a su vez motivado por el miedo a la ocurrencia de algún suceso en las operaciones que no pueda ser resuelto a distancia o por el hecho de que algún trabajador que haya presentado un alto índice de rendimiento reduzca su productividad o disminuya de esta forma los resultados de los equipos de trabajo (Página 13).
En este mismo sentido, se ha identificado que el prejuicio para aplicar este modelo de trabajo no proviene únicamente del empleador, sino de los mismos trabajadores, puesto que, en el caso de estos últimos, se abstienen de adoptar esta alternativa laboral ya sea por el temor de ser despedidos, o ser objeto de estigmatización por parte de sus superiores al escoger esta alternativa de trabajo dado que atendiendo a la existencia de mandos bajos, medios y altos, se espera que los subordinados en todo momento asistan a sus lugares de trabajo incluso si presentan alguna enfermedad o incapacidad.

Avanzando en el tema, estas concepciones han sido resaltadas por Smith (2019) quien en su trabajo Culture and support for workplace flexibility matter: an ecological framework for understanding flexibility support structures [La cultura y el apoyo a la flexibilidad en el lugar de trabajo son importantes: un marco ecológico para entender las estructuras de apoyo a la flexibilidad] expresa que si bien el Home Office representa un gran atractivo a nivel popular, el uso que se hace a este modelo es relativamente baja dado a la existencia de dudas por parte de los empleadores de emplear esta política de flexibilidad en el desarrollo de los trabajos, sea por afectaciones que puedan generarse en la productividad o rendimiento de la unidad, o por la reducción de los horarios de trabajo, aparte que, en el caso de los trabajadores el escepticismo que les representa esta alternativa se orienta a su temor de ser objeto de críticas al hacer uso de esta modalidad por considerarse como un empleado menos comprometido (Página 4).

No obstante, a lo anterior, y pese a estas consideraciones presentadas respecto a la figura del Home Office, lo cierto es que esta concepción de dicho modelo laboral excepcional se presentaba en un tiempo previo a lo que actualmente se presenta a nivel mundial lo cual es la pandemia por el SARS COVID 19, y es que, el acontecer de este virus transformó indefectiblemente el desarrollo de la cotidianidad del hombre, en este caso concreto, el trabajo.
Conforme a lo previamente expuesto, manifestó la Organización internacional del trabajo (2020) en el Observatorio de la OIT: El COVID 19 y el mundo de trabajo, la gran modificación y afectaciones presentadas en materia laboral, específicamente las relacionadas con el cierre de los lugares de trabajo, las pérdidas de horas de trabajo, asimismo, las graves repercusiones que el confinamiento generó en empleadores y trabajadores, siendo en un promedio un 68% de la fuerza de trabajo mundial, grandemente afectadas en virtud al cierre obligatorio o recomendado de los lugares de trabajo, además de la afectación a los empleadores y trabajadores por cuenta propia que mayoritariamente se vieron afectados en virtud a los altos niveles de informalidad, medios fiscales y espacios normativos limitados para así responder a las necesidades de estas empresas y trabajadores por cuenta propia (Página 2).

En virtud a lo mencionado anteriormente, fue relevante que se fueran adoptando medidas a nivel mundial a fin de poder permitir el desarrollo de los trabajadores de forma que se garantizará, entre otras cosas, la protección en salud de la población y el aislamiento social como ejes orientadores a fin de poder enfrentar esta nueva coyuntura, por lo que, el Home Office en materia laboral se presentó como una alternativa adecuada que permitiese a los trabajadores ejecutar sus obligaciones laborales desde sus hogares.
Por tanto, atendiendo a la coyuntura del SARS COVID 19, la Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2020) emite

la Guía para empleadores sobre el trabajo desde casa en respuesta al brote de la COVID -19 en la cual se ofrecen orientaciones a las empresas para implementar protocolos que permitan el desarrollo de la alternativa de trabajo en casa, destacando a la misma como una implantación provisional como respuesta al Covid-19, sin embargo, señala dentro de esta guía que si bien esta se concibe es como medida provisional, esto puede cambiar ya sea a razón de nuevas directivas o directrices o por la evolución de las necesidades de la empresa (Página 10).

Dentro de este mismo documento resalta las dos posibilidades presentadas entre los estados respecto a la aplicación de esta modalidad de trabajo, destacando como en algunas empresas de distintos estados si se habría previamente concebido la aplicación de esta modalidad laboral con anterioridad a la pandemia y de aquellas que desconocían de la misma o no generaban aplicación de esta modalidad hasta antes de la contingencia, y cómo este factor genera una influencia respecto a la agilidad de respuesta de los empleadores para ajustar a los trabajadores a esta modalidad de trabajo así como a la continuidad de labores de dichas empresas, siendo todo lo anterior punto de introspección respecto a los efectos que las estigmatizaciones y prejuicios sobre el Home Office generaron para esta consecuente carencia de regularización de formas alternas de desempeño de trabajo, lo cual claramente fomento la gran paralización a nivel laboral.

Aunado a lo anterior, lo visualizado en el marco de la pandemia fue indefectiblemente un reto en el ámbito laboral hacia trabajadores y empleadores puesto que, en el marco de una situación atípica imprevisible se estuvo en la obligación de asumir esta extraordinaria circunstancia de realizar una transición a nivel veloz hacia una modalidad distinta de trabajo, lo cual, a pesar de demostrar las enormes dificultades presentadas en la aplicación de la misma, permitió demostrar nuestra capacidad de resiliencia y adaptación.
A modo de ejemplificación de la capacidad de adaptación por parte de empleadores y trabajadores se procede a mencionar lo señalado por García J (2020) en su artículo Home Office, una opción laboral antes y después del coronavirus, quien resaltaba que si bien la transición inicial fue caótica, muchos colaboradores lograron adaptarse con éxito y mantener un ingreso económico en una situación donde a nivel mundial aumentó el desempleo, teniendo así la oportunidad de reorganizarse, convivir con su familia y sentirse menos expuestos a la delincuencia (Párrafo 22).

Asimismo, resulta relevante mencionar que, dada a la nueva coyuntura presentada a nivel mundial en virtud al SARS COVID 19, el Estado Colombiano mediante el Congreso de la República aprobó la Ley 2088 del 12 de mayo del 2021, por medio del cual se regula el trabajo en casa de manera excepcional, en aquellos casos en los que se les imposibilite desempeñar su labor en las instalaciones físicas, haciendo uso de las TIC y atendiendo claramente a si la vinculación laboral es por parte del sector público o privado.
Esta iniciativa surge en virtud de la pandemia, puesto que el trabajador se ha visto obligado a laborar desde casa, y de esta manera poder cumplir con sus obligaciones, sin modificar la naturaleza del contrato, ni muchos menos las condiciones en las cuales se desarrolla el mismo, que en principio fue acordado.

Esta ley tiene como objeto proteger los derechos laborales de todas aquellas personas que por situaciones ocasionales, excepcionales o especiales presentadas en la relación laboral han optado por desempeñar sus labores desde casa. Por su parte, esta ley prioriza la aplicación de los principios constitucionales en el marco de esta forma de prestación laboral, asimismo, se prioriza la aplicación de los siguientes criterios:

1. Coordinación: Esta se entiende en el sentir que las funciones y actividades laborales deben desarrollarse de forma armónica y complementaria entre los sujetos de la relación laboral (empleador y trabajador), por tanto, dicha coordinación debe generarse desde el mismo momento en que se fijan las tareas, por lo que, a partir de allí debe establecerse las herramientas que permitan el reporte, seguimiento y evaluación de estas, así como la comunicación constante y recíproca.

2. Desconexión Laboral: Concebida como garantía y derecho de los trabajadores al disfrute de su descanso, permisos, vacaciones, feriados, licencias a fin de poder conciliar la vida personal, familiar y laboral, aparte de ello, este criterio implica una obligación del empleador de abstenerse a formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral.

En este sentido, la norma consagra un aspecto importante como lo es la jornada laboral, la cual de conformidad con el artículo 6 ibidem, será la prevista en el Código Sustantivo del Trabajo y en los reglamentos que se aplican a los servidores públicos en cuanto a la jornada laboral y el horario. Del mismo modo, se estipula que los trabajadores de dirección, de confianza o manejo, los de nivel directivo y asesor, en el sector público, quedan excluidos de esta disposición.

En cuanto a la regulación de esta modalidad es pertinente anotar que, la implementación, aplicación o utilización, no es de carácter permanente sino temporal, razón por la cual las disposiciones dictadas por el legislador, sólo aplican para circunstancias excepcionales, ocasionales o especiales, en tal sentido, la habilitación del trabajo en casa durante el desarrollo de un contrato laboral, será por tres (3) meses que podrán prorrogarse por un término igual, pero por una única vez. No obstante, a lo mencionado, la ley 2088 del 2021, también abre la posibilidad para que en los casos en que persistan las circunstancias que dieron origen al trabajo en casa, se pueda extender este periodo hasta que desaparezcan dichas condiciones, es por esta razón, que el empleador siempre conserva la facultad de terminar unilateralmente la habilitación de trabajo en casa cuando considere que no existe razón para mantener dicha habilitación.

En ese orden de ideas el trabajo en casa a través de esta regulación permite darle al empleado seguridad y claridad en la protección de sus derechos.
A partir de todo lo señalado, se puede visualizar que a pesar de estos cambios tan abruptos generados en materia laboral, lo que se ha podido demostrar es una gran capacidad del ser humano para adaptarse a estas contingencias, y prepararse así hacia una nueva realidad que se avecina, la cual, requiere de diversas transformaciones puesto que, los esquemas a aplicar en todas las áreas requieren de un enfoque distinto, en el cual se presente prelación a las tecnologías, el aislamiento social y la protección en salud, y por supuesto, en el área laboral esto implica la transición hacia la implementación del Home Office como generalidad y no como excepción.

Es por ello que este aspecto ha sido objeto de estudio y debate por parte de organismos internacionales como la Organización Internacional del Trabajo (2020) como una alternativa a aplicar a futuro, esto ha sido de tal forma que en su análisis "Working from home: estimating the worldwide potential" [Trabajar desde casa: estimación del potencial mundial] concluyeron que a pesar de no conocer cuánto tiempo durara esta emergencia ni cuando se realizaran los tratamientos o adquiriremos la inmunidad de rebaño, lo cierto es que el trabajo en casa sin lugar a dudas será una vital parte de la respuesta que los gobiernos y empresas puedan brindar ante esta dilema de mantener la economía a fin de evitar su colapso y al mismo tiempo contener una crisis de salud pública (Página 6).

Dicho lo anterior, a pesar de resaltar que no todas las labores pueden realizarse desde casa, muchas labores si pueden desarrollarse, pero para ello, requerirán de la inversión que los estados realicen a fin de adquirir la infraestructura en telecomunicaciones y los avances digitales que fomenten el Home Office evitando las aglomeraciones en los sitios de trabajo y permitiendo la productividad y facilidad para los trabajadores de desempeñar sus obligaciones laborales desde casa.

Finalmente, es posible afirmar que el Home Office debe entenderse como una modalidad de trabajo que fomenta al trabajador para que, desde su hogar logre, mediante el uso de las tecnologías y medios digitales, desempeñar sus obligaciones laborales. En tal sentido, si bien esta alternativa laboral era objeto de diversos prejuicios que motivaban a su implementación. El avance de esta contingencia generó como efecto la acelerada transición hacia la aplicación de esta modalidad laboral, la cual, lejos de ser una alternativa temporal, presenta gran potencial para ser aplicada a futuro a modo de una nueva forma de dar cumplimiento a los contratos de trabajo.

4. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

De conformidad con los avances realizados del presente trabajo académico, se puede considerar que la ley colombiana no garantiza una estabilidad del trabajador en cuanto al lugar de trabajo, así mismo, omite la voluntad de este en cuanto a la terminación de la modalidad por persistir las circunstancias originen el trabajo en caso. Del mismo modo, se evidencia que la regulación normativa consagrada en la ley 2088 de 2021, no precisa sobre garantías en cuanto la invasión de la privacidad del empleado y factores relacionados con la seguridad del trabajo.

En consecuencia, del estudio realizado, posible afirmar la existencia del Home Office desde años anteriores, sin embargo, el auge en la implementación de la misma, se da a partir de la conocida pandemia del COVID-19, no obstante, actualmente la concepción de esta figura va dirigida a un concepto novedoso por la inexistencia de disposiciones que permitan implementar de forma real y efectiva esta alternativa o modalidad de trabajo. En este sentido, el Home Office debe mantenerse como la forma y modalidad de trabajo flexible para que las organizaciones puedan llevar un buen desempeño de las actividades laborales que deben ser desarrolladas por el trabajador a favor de una empresa de tal forma que ambos logren obtener beneficios.

En conclusión y retomando la pregunta problema es posible afirmar que aun el home office es un reto para el Derecho Laboral colombiano, debido a que debe regularse como una real forma de trabajo, a fin de poder brindar estabilidad al trabajador y las garantías necesarias para la realización de las operaciones. Del mismo modo, regular el Home Office como regla general, va a permitir eliminar pensamientos de disponibilidad total del trabajador, miedo del empleador de una posible baja de rendimiento o producción y no menos importante, las erradas concepciones o miedos de los trabajadores. Así mismo, estaría el mercado laboral preparado para continuar actividades en caso de originarse nuevos fenómenos mundiales que impidan el contacto entre los individuos.
Esta capitulo es producto del trabajo académico realizado en el Semillero de Derecho Laboral del Departamento de Derecho Privado de la Universidad Sergio Arboleda seccional Santa Marta.

REFERENCIAS



- Aduna, A.P. Chávez, E.J. Castillo, A.B. (2016). Liderazgo Situacional y la implementación del Home Office. [Ponencia]. XIV Congreso Internacional de Análisis Organizacional Educación Superior y Desarrollo Sustentable. Guanajuato, México. Obtenido de: http://remineo.org/repositorio/memorias/ciao/xiv_ciao/assets/docs/4-INTERVENCIONYCAMBIOORGANIZACIONAL/3-InvestigacionConcluida/02.%20Liderazgo%20Situacional.pdf

- Aquije, C.P (2018). Home Office como estrategia para la motivación y eficiencia organizacional [Artículo de revista]. Palermo Business Review. Número 18. PP 337-351. Fundación Universidad de Palermo. España. Obtenido de: https://www.palermo.edu/economicas/cbrs/pdf/pbr18/PBR_18_17.pdf

- Cárdenas, J. (Marzo 23 de 2020). Home Office: guía de buenas prácticas para trabajar en casa sin perder la productividad, [Artículo portal web]. Obtenido de: https://rockcontent.com/es/blog/home-office/

- Cárdenas Flórez, C. (Abril 16 de 2020) A trabajar desde casa .....1, 2, 3 ¿estábamos listos? Part II, [Artículo de periódico online]. Asuntos Legales. Recuperado de: https://www.asuntoslegales.com.co/consultorio/a-trabajar-desde-casa-1-2-3-estabamos-listos-parte-ii-2992723

- Congreso de Colombia (12 de mayo de 2021). Ley de trabajo en casa [Ley 2088 de 2021].

- García, O. (Diciembre 12-13, 2019). Conciliación, conexión digital y trabajo a tiempo completo: Un triángulo cuasi perfecto. [Sesión de ponencias]. XXXVIII JORNADAS UNIVERSITARIAS ANDALUZAS DE DERECHO DEL TRABAJO Y RELACIONES LABORALES. Sevilla, España. Obtenido de: https://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/portal/c/document_library/get_file?uuid=34537f9c-e1aa-43ff-bdc1-2275503b46f6&groupId=10128

- García J, L. (8 de julio de 2020). Home Office, una opción laboral antes y después del coronavirus [Artículo de portal web]. Portal Web Ciencia UNAM [Universidad Nacional Autónoma de México. México. Obtenido de: http://ciencia.unam.mx/leer/1015/home-office-una-opcion-laboral-antes-y-despues-del-coronavirus

- Lozano, F. (2019). Tiempo de Trabajo y Derechos Digitales. [Sesión de ponencias]. XXXVIII JORNADAS UNIVERSITARIAS ANDALUZAS DE DERECHO DEL TRABAJO Y RELACIONES LABORALES. Sevilla, España. Obtenido de: https://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/portal/c/document_library/get_file?uuid=174976d3-7916-4e80-87b8-44f002f40725&groupId=10128

- Mañas Rodríguez, M.A. Muñoz Alba,E. Peccino Medina, V. (2012). Realidad Organizacional y Teletrabajo. [Artículo de Revista online]. Comunitania Revista Internacional de Trabajo Social y Ciencias Sociales. Número 4. PP 105-122. Editorial Universitas. Universidad Nacional de Educación a Distancia UNED. Madrid, España. Obtenido de: https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3978797 [Archivo PDF].

- OMS. (2020). Coronavirus (CoV) GLOBAL. [online] Disponible en: https://www.who.int/es/health-topics/coronavirus#tab=tab_1

- Organización internacional del Trabajo [OIT] (2019). Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral. [Primera edición]. Obtenido de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_712531.pdf

- Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2020). Observatorio de la OIT: El covid 19 y el mundo del trabajo. [Tercera edición]. Obtenido de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_743154.pdf

REFERENCIAS



- Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2020). Guía para empleadores sobre el trabajo desde casa en respuesta al brote de la Covid-19. [Primera edición]. Obtenido de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_747014.pdf

- Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2020). Working from home: estimating the worldwide potential [Trabajar desde casa: estimación del potencial mundial]. Obtenido de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/briefingnote/wcms_743447.pdf

- Rapp, W. (2004). Teletrabajo. [Artículo de Revista Online]. Revista Anales de Mecánica y Electricidad. Volumen 81. Número 2. PP 28-36. Asociación/Colegio Nacional de Ingenieros del ICAI. Madrid, España. Obtenido de: https://www.icai.es/contenidos/publicaciones/anales_get.php?id=225

- Rivera Cabezas, S.L.(2014). Percepción de la experiencia de colaboradores que trabajan desde casa (Home Office) [Tesis de Grado]. Universidad Rafael Landívar. Guatemala. Recuperado de: http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Rivera-Stephanie.pdf

- Sala de prensa de TELETRABAJO. (10 de diciembre de 2019). Home office, la estrategia de recursos humanos más inteligente del mundo, [Artículo de portal web]. Recuperado de: https://teletrabajo.gov.co/622/w3-article-118157.html

- Sierra Castellanos, Y. Escobar Sánchez, S. Merlo Santana, A. (2014). Trabajo en casa y calidad de vida: Una aproximación conceptual. [Artículo de revista Online]. Cuadernos Hispanoamericanos de Psicología. Volumen 14. Número 1. PP 57-72. Recuperado de: https://doi.org/10.18270/chps..v14i1.1345

- Smith, E. F., Gilmer, D. O., y Stockdale, M. S (2019). Culture and support for workplace flexibility matter: An ecological framework for understanding flexibility support structures [La cultura y el apoyo a la flexibilidad en el lugar de trabajo son importantes: un marco ecológico para entender las estructuras de apoyo a la flexibilidad]. Business Horizons. Obtenido de: https://scholarworks.iupui.edu/bitstream/handle/1805/18989/Smith%20Gilmer%20%26%20Stockdale_2019_Culture%20and%20support%20for%20workplace%20flexibility_author%20copy.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Ugalde, S.N (2019). Home Office y la Productividad del empleado [Trabajo de maestría]. Universidad de Salamanca. Salamanca, España. Obtenido de: https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/61851673/La_Relacion_Entre_el_Work_at_Home_y_la_Productividad_del_Empleado20200121-100998-qqqi3a.pdf?1579633228=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DLa_Relacion_Entre_el_Work_at_Home_y_la_P.pdf&Expires=1617971968&Signature=dLCPr~YRjFeje2kGwIAOXLjTliPdCoqbfaI91ggev9JGaR-ZbifBlaoirP5ivnvbMXDatk1iHTG5p6OMWdesv0rONjubqa3rkRUnfnpdm14VhxErLsOUiPWdl7smkLyK9-m~IAT4G-idFP8zzIDF34UyPALFKcll6sZgxE0RVgJ~7dxcrmm8amS5U7p8~v9FMmgwZ4mP2IEYi11PrqUrNQKTMY2L9N32usvI52gCGctAVCGtqWjjx4xV-mb7Kq9uZrFZINffozq3rOAMj6Fm9TvGLvyV0wFfGY20HIc2S1OUJ7PPoBQcJdSfgdAnpr-XXQwc1sGvH4e7aFmQYjMI8Q__&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA