Crowe

NEWSLETTER / TAX

Corte constitucional establece que la jornada máxima laboral es aplicable al teletrabajo

Audit / Tax / Advisory

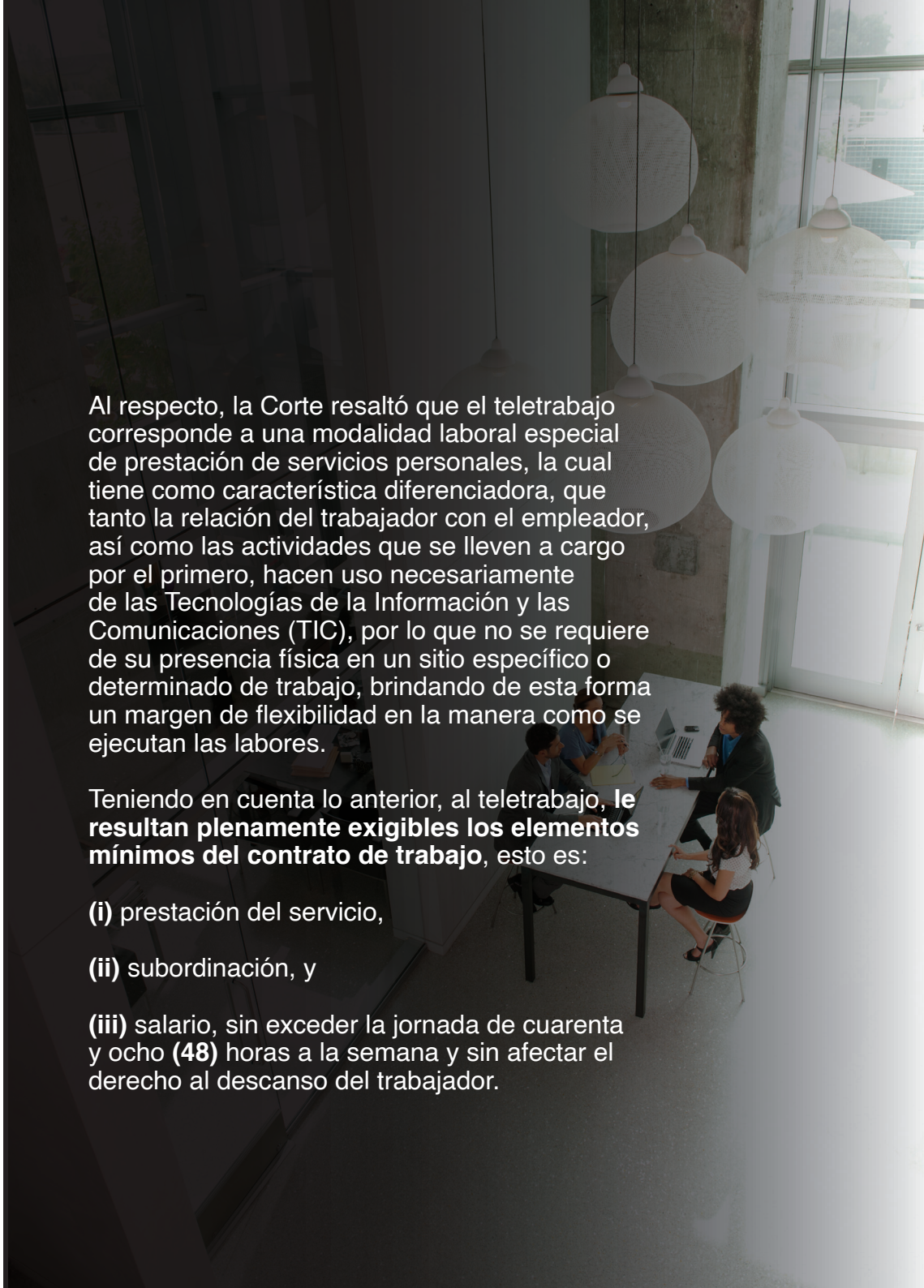
www.crowe.com.co

Introducción

Mediante Sentencia **C- 103** de **2021** proferida por la Sala Plena de la Corte Constitucional, la Corporación se pronunció sobre la demanda de inconstitucionalidad en contra del numeral **1°** del artículo **6** de la Ley **1221** de **2008** y del parágrafo del referido artículo.

Sobre el particular, es preciso **recordar que esta norma dispone que a los teletrabajadores, dada la naturaleza especial de sus labores no les serán aplicables las disposiciones sobre jornada de trabajo**, horas extraordinarias y trabajo nocturno y que cuando el teletrabajo sea ejecutado donde sea verificable la jornada laboral, y el teletrabajador a petición del empleador se mantiene en la jornada laboral más de lo previsto en el artículo **161** del Código Sustantivo del Trabajo y de la Seguridad Social, o le asigna más trabajo del normal, el pago de horas extras, dominicales y festivos se le dará el mismo tratamiento de cualquier otro empleado.

En criterio del demandante esta norma resulta contraria al principio de igualdad consagrado en el artículo **13** de la Constitución Política porque establece un tratamiento diferenciado irrazonable **"entre el grupo de teletrabajadores y los trabajadores ordinarios, en torno al régimen de jornada laboral, horas extraordinarias y trabajo nocturno".**



Al respecto, la Corte resaltó que el teletrabajo corresponde a una modalidad laboral especial de prestación de servicios personales, la cual tiene como característica diferenciadora, que tanto la relación del trabajador con el empleador, así como las actividades que se lleven a cargo por el primero, hacen uso necesariamente de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC), por lo que no se requiere de su presencia física en un sitio específico o determinado de trabajo, brindando de esta forma un margen de flexibilidad en la manera como se ejecutan las labores.

Teniendo en cuenta lo anterior, al teletrabajo, **le resultan plenamente exigibles los elementos mínimos del contrato de trabajo**, esto es:

(i) prestación del servicio,

(ii) subordinación, y

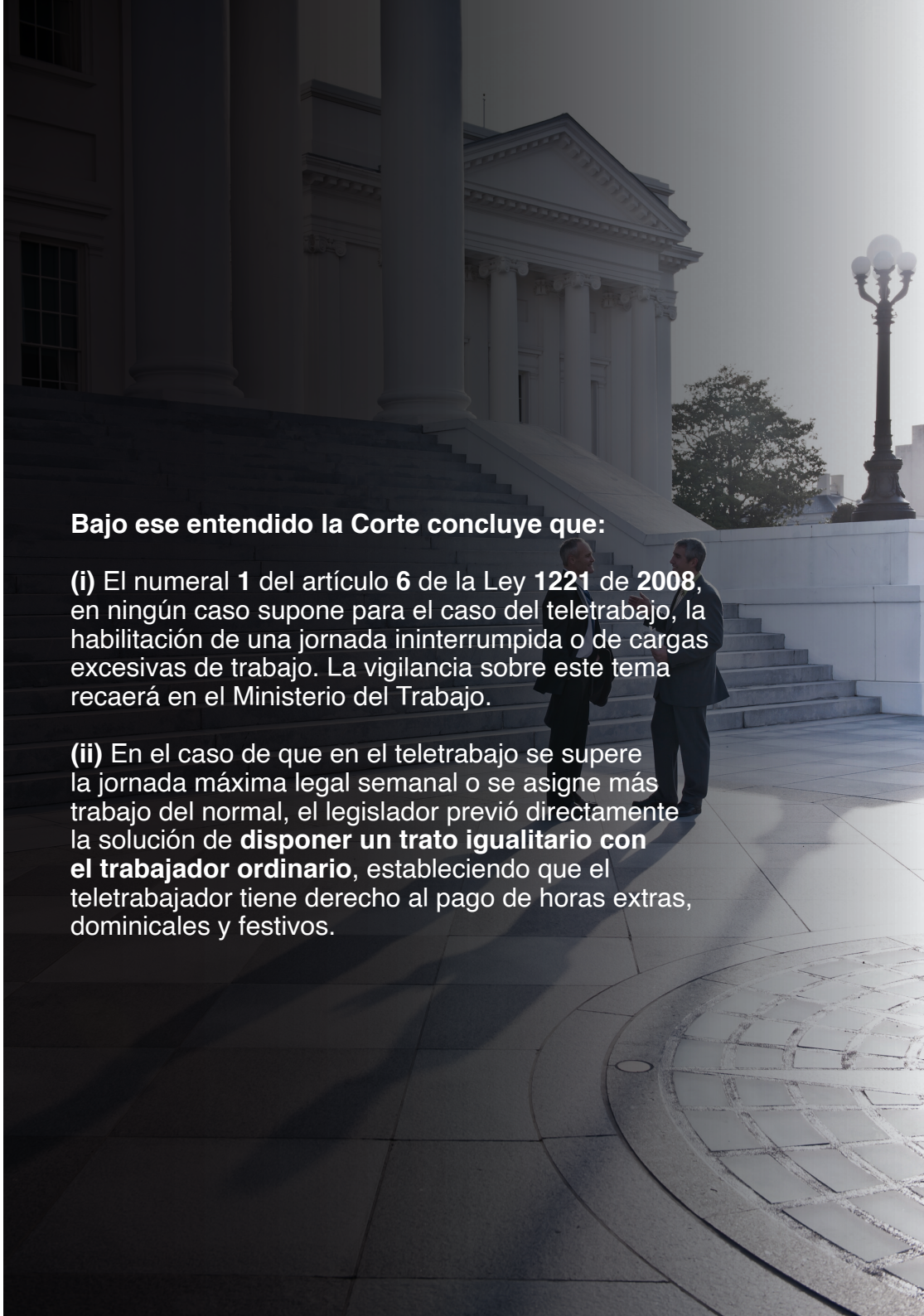
(iii) salario, sin exceder la jornada de cuarenta y ocho **(48)** horas a la semana y sin afectar el derecho al descanso del trabajador.

Exequibilidad del numeral 1° del artículo 6 de la Ley 1221 de 2008

La Corte resaltó que, en el teletrabajo, si bien existe la subordinación, es decir, **la sujeción del trabajador al empleador**; esta se evidencia de forma distinta pues no requiere la presencia física del empleado en un sitio específico de trabajo.

En segundo lugar, en cuanto a la jornada máxima, **la Corte advirtió que en el teletrabajo se deben pactar horarios que deben respetar las disposiciones sobre jornada laboral**, de conformidad con lo establecido en el artículo **161** del Código Sustantivo del Trabajo.

Por último, frente al derecho de descanso consagrado en el Artículo **53** de la Constitución Política; es necesario tener en cuenta que es una condición de garantía mínima, la cual se debe otorgar a los trabajadores.



Bajo ese entendido la Corte concluye que:

(i) El numeral **1** del artículo **6** de la Ley **1221** de **2008**, en ningún caso supone para el caso del teletrabajo, la habilitación de una jornada ininterrumpida o de cargas excesivas de trabajo. La vigilancia sobre este tema recaerá en el Ministerio del Trabajo.

(ii) En el caso de que en el teletrabajo se supere la jornada máxima legal semanal o se asigne más trabajo del normal, el legislador previó directamente la solución de **disponer un trato igualitario con el trabajador ordinario**, estableciendo que el teletrabajador tiene derecho al pago de horas extras, dominicales y festivos.

Crowe

Inexequibilidad de la expresión “el teletrabajo sea ejecutado donde sea verificable la jornada laboral, y”, contenida en el parágrafo del artículo 6 de la Ley 1221 de 2008

Sobre la expresión “el teletrabajo sea ejecutado donde sea verificable la jornada laboral, y”, contenida en el parágrafo del artículo **6**, la Corte señaló que era contraria a la Constitución y violaba el derecho a la dignidad humana y al **mandato de irrenunciabilidad de los beneficios mínimos establecidos en las normas laborales**, toda vez que condiciona el pago de los valores suplementarios al teletrabajador, a la posibilidad de verificación de la jornada.

Para la Corte Constitucional si bien es cierto que al teletrabajo le es aplicable la jornada máxima laboral, no es menos cierto que esta modalidad también admite una flexibilidad en la distribución del tiempo de trabajo. Así las cosas, **cualquier prestación del servicio que se haga por fuera de la jornada máxima**, más allá de la flexibilidad que se admite para distribuir el tiempo de trabajo, debe ser objeto de reconocimiento y pago por parte del empleador.

Crowe

Contacto

Colombia

Bogotá
Carrera 16 # 93-92
Edificio Crowe
PBX +57.1.605.9000
contacto@crowe.com.co

Barranquilla
Calle77b # 57-103 Oficina 608
Edificio Green Towers - Torre 2
PBX +57.5.385.1888
Barranquilla@Crowe.com.co

Cali
Carrera 100 # 5-169 Oficina 706
Unicentro - Centro de Negocios
PBX +57.2.374.7226
Cali@Crowe.com.co

Manizales
Carrera 23 C # 62-06 Oficina 705
Edificio Forum Business Center
+57.6.886.1853
Manizales@Crowe.com.co

Medellín
Avenida Las Palmas # 15 B 143 Piso 5
Edificio 35 Palms Business Tower
+57.4.479.6606
Medellin@Crowe.com.co

Smart decisions. Lasting value.

Pedro Sarmiento
Socio Director Tax & Legal
pedro.sarmiento@crowe.com.co

Contáctanos

Crowe Co S.A.S. es miembro de Crowe Global, una asociación internacional de firmas independientes. Cada firma miembro de Crowe Global es una entidad legal separada e independiente. Crowe Co S.A.S. no es responsable de ningún acto u omisión de Crowe Global o de cualquier otra firma miembro de Crowe Global. © 2021 Crowe Co S.A.S.