

Análisis de la implementación de la habilitación de trabajo en casa en la rama judicial durante el marco de estado de emergencia por el COVID 19.

Ledys Karina Mojica Moreno¹.

Resumen:

El presente trabajo de investigación tiene la finalidad de identificar las problemáticas surgidas en el sistema judicial Colombiano, a partir de la declaratoria de emergencia económica, social y ecológica ocasionada por el virus SARS-CoV-2, busca detallar como las medidas temporales y excepcionales tomadas por el gobierno nacional afectaron el funcionamiento del sistema judicial Colombiano, determinando las acciones tomadas tanto por el Presidente de la Republica como por la Rama Judicial para prevenir la parálisis del sistema de justicia y así poder contener la eventual crisis del sistema judicial Colombiano que se avecinaba por el precitado estado de excepción, para lo cual se centra específicamente en las medidas tomadas tanto por el Presidente de la Republica como por el Consejo Superior de la Judicatura para salvaguardar la salud y vida de los funcionarios judiciales, de garantía no solo a la tutela efectiva de acceso a la administración de justicia sino de las condiciones laborales y prestación efectiva del servicio por parte de los funcionarios y empleados judiciales, de igual manera, emprende un análisis sobre los efectos de estas medidas en las garantías de los derechos laborales de los funcionarios y empleados judiciales a la luz del artículo 53 de la Constitución Política de Colombia, se trata de una investigación dogmática jurídica, cuyo método empleado es el analítico deductivo el cual desarrolle a través de análisis de fuentes documentales, la técnica empleada es el análisis de texto jurídicos, el enfoque de este proyecto es cualitativo, siendo una investigación de tipo exploratorio, toda vez, que no existe exhaustivas investigaciones sobre los efectos o impactos en las garantías de los derechos y condiciones laborales de los funcionarios y empleados de la Rama Judicial por la implementación de las medidas extraordinarias y temporales decretadas por el Presidente de la Republica en el curso del decreto de emergencia durante el contexto de la pandemia por COVID 19.

¹ Abogada de la universidad Cooperativa de Colombia, especialista en derecho procesal de la universidad Uniboyacá, cursando actualmente Especialización en Derecho Laboral y Seguridad Social de la Universidad Libre de Bogotá.

Abstract: The present research work has the purpose of identifying the problems that have arisen in the Colombian judicial system, from the declaration of economic, social, and ecological emergency caused by the SARS-CoV-2 virus, seeks to detail how the temporary and exceptional measures taken by the government affected the functioning of the Colombian Judicial system, determining the actions taken both by the President of the republic and by the Judicial Branch to prevent the paralysis of the justice system and thus be able to contain the eventual crisis of the Colombian judicial system that was coming, by the aforementioned state of exception, for which it specifically focuses on the measures taken both by the president of the republic and by the Superior Council of the Judiciary to safeguard the health and life of judicial officials, guarantee not only to the effective protection of access to the administration of justice but also of the conditions labor rights and effective provision of the service by judicial officials and employees, likewise, it undertakes an analysis of the effects of these measures on the guarantees of the labor rights of judicial officials and employees in light of the Article 53 of the political Constitution of Colombia, it is legal dogmatic investigation, whose method used is the deductive analytic which is developed through analysis of documentary sources, the technique used is the analysis of legal text, the focus of this project it is qualitative, being an exploratory type, since there are no exhaustive investigations on the effects or impacts on the guarantees of the rights and working conditions of officials and employees of the Judicial Branch due to the implementation of the extraordinary and temporary measures decreed by the president of the Republic in the course of the emergency decree during the context of the Covid 19 pandemic.

Palabras claves:

estado de emergencia, trabajo en casa, condiciones laborales, acceso a la administración de justicia, garantía de los derechos laborales.

Keywords: State of emergency, work at home, working conditions, access to the administration of justice, guarantee of labor rights.

Introducción

El presente artículo gira entorno a las problemáticas surgidas en el sistema judicial Colombiano, a partir de la emergencia sanitaria ocasionada por el virus coronavirus- COVID 19, catalogada posteriormente como Pandemia, la cual generó no solo una propagación exponencial del virus sino un miedo social al contagio, ante tal fenómeno, a nivel mundial se decretaron medidas para contener y precaver el eventual caos que consiguió traer este nuevo suceso, en Colombia, el gobierno nacional desplegó actuaciones inmediatas para mitigar la crisis de salud que se avecinaba, medidas estas que impactaron en la libre circulación, toda vez, que demandaban una restricción a la movilidad, para darle tiempo al sistema de salud de aprovisionarse de elementos, recursos económicos y humanos para atender la eventual contingencia y prevenir un contagio masivo que llevara al colapso sanitario y hospitalaria a nivel nacional, sin embargo, estas medidas de aislamiento, obstaculizaron el acceso y normal desarrollo de la administración de justicia, razón por la cual, el Presidente de la República se vio abocado a proferir medidas extraordinarias de contención ante una eventual crisis del sistema de justicia, es importante traer a colación la declaración del relator especial de Naciones Unidas sobre independencia judicial (García-Sayán, 2020) sobre la emergencia del coronavirus: desafíos para la justicia, toda vez, que explicita que los estados de emergencia decretados en la lucha contra el coronavirus, genera amenazas a los sistemas de justicia de todo el mundo, y hace la siguiente conceptualización:

“La pandemia y la cuarentena sobre jueces, fiscales y funcionarios judiciales ya afecta gravemente el funcionamiento de los sistemas judiciales y amenaza el derecho de las sociedades a contar con una justicia operativa e independiente. En este contexto, el riesgo de conductas abusivas desde el poder político es real y abre condiciones favorables a la impunidad. El secretario general de la ONU ha subrayado la atención en este "momento decisivo para la inversión en servicios públicos críticos y bienes públicos globales". La situación crítica actual exige acciones urgentes específicas para superar los actuales bloqueos en los sistemas de justicia y garantizar ahora un funcionamiento y una justicia independiente “ (García-Sayán, 2020)”.

Esta investigación está encaminada a indagar y detallar las medidas temporales y excepcionales tomadas por el gobierno nacional y adoptadas por la rama judicial, de protección al empleo, de garantía de las condiciones laborales de los servidores judiciales, de protección y prevención del contagio, las cuales coadyuvaron no solo a tener acceso a un mínimo vital, a salvaguardar la vida y salud de los funcionarios judiciales, de igual manera a garantizar el continuo y eficiente acceso a la administración de justicia generando así un impulso para lograr emerger del statu quo, con el único y exclusivo fin de dar cumplimiento a la misión de la Rama Judicial, este artículo se centrara específicamente en las estrategias de control y prevención utilizadas para salvaguardar la vida y la salud de los funcionarios judiciales durante el estado de excepción, específicamente en las medidas de habilitación de trabajo en casa en el sistema de justicia, desde la perspectiva de la garantía de los derechos laborales de los funcionarios del sistema judicial, el presente trabajo busca responder a la pregunta ¿Qué impactos generó las medidas de contención decretadas por el Presidente de la Republica en las condiciones laborales de los funcionarios del sistema judicial Colombiano a la luz del artículo 53 de la constitución política de Colombia con ocasión de la pandemia del COVID 19?, con el fin de dar cumplimiento al anterior planteamiento, iniciare por identificar el marco normativo expedido tanto por el gobierno nacional y adoptado por el Consejo Superior de la Judicatura durante la pandemia ocasionada por el COVID 19, como contención de la emergencia sanitaria y prevención de la crisis del sistema judicial, posteriormente, se analizara el ordenamiento jurídico con relación a la medida extraordinaria de habilitación del trabajo en casa, identificando las diferencias o similitudes entre la habilitación de trabajo en casa y la figura jurídica de Teletrabajo, se determinara las incidencias de la habilitación de trabajo en casa en las condiciones laborales de los funcionarios de la Rama Judicial y por último, procederé a determinar cuáles son los efectos de la implementación de las medidas de trabajo en casa a la luz del artículo 53 de la Constitución Política de Colombia.

Como Hipótesis central se sostiene que las medidas extraordinarias y temporales decretadas por el Presidente de la Republica dentro del marco de estado de excepción con ocasión del virus pandémico SARS-CoV-2, en conjunto con las medidas adoptadas por el Consejo Superior de la Judicatura preservaron las condiciones laborales de los funcionarios y empleados de la Rama Judicial al gestionar y prevenir los riesgos laborales que se avecinaban con la exposición al mortal virus ante el eminente contacto social producto de la cotidiana presencialidad que exigía los ritualismos procesales del sistema de justicia, con la habilitación de las nuevas formas de trabajo (Trabajo en Casa), se permitió salvaguardar el

empleo, la salud y vida de los empleados y funcionarios judiciales, garantizando no solo el cumplimiento de los derechos y principios laborales contenidos en el artículo 53 de la Constitución Política de Colombia sino el acceso y tutela judicial efectiva de la administración de justicia.

Resulta importante señalar, que la metodología que se utilizó está centrada en una investigación dogmática jurídica, cuyo método empleado es el analítico deductivo, el cual se desarrolla a través de análisis de fuentes documentales, la técnica empleada es la revisión de texto jurídicos representada en artículos de investigación, tesis de especialización, artículos de revista indexada, jurisprudencia y normas, el enfoque de este proyecto es cualitativo, siendo una investigación de tipo exploratorio, toda vez, que se han adelantado muy pocas investigaciones sobre los efectos, impactos o incidencias en las garantías de los derechos y condiciones laborales de los funcionarios y empleados de la Rama Judicial con ocasión de las medidas extraordinarias y temporales expedidas por el Presidente de la Republica durante el decreto de estados de excepción dentro del contexto de la pandemia por COVID.

I.

Marco normativo expedido por el Presidente de la Republica y adopción de medidas por el Consejo Superior de la Judicatura durante la pandemia ocasionada por el COVID 19.

Marco normativo en desarrollo de la pandemia en Colombia

Empezare por contextualizar el fenómeno que se estaba viviendo a nivel mundial que trajo como consecuencias adopción de medidas extraordinarias en el territorio nacional, el mortal virus del coronavirus surgió en Wuhan República Popular de China, en donde se reportaron los primeros casos de personas que resultaron enfermas por presunta neumonía, estas personas tenían una relación con el mercado mayorista de mariscos de Huanan, de acuerdo con lo expresado por la Organización Mundial de la Salud en su sitio web, el nuevo coronavirus es una enfermedad infecciosa causada por el SARS-CoV-2, de la cual la Organización Mundial de la Salud (OMS) tuvo conocimiento de su existencia el día 31 de diciembre de 2019, ante la gravedad de la situación y la rápida propagación de la enfermedad, la Organización Mundial de la Salud declara la emergencia de salud pública el 30 de enero de 2020 (Organizacion Mundial de la Salud [OMS], s.f.).

La Organización Panamericana de Salud (OPS), en su sitio web informa que, a partir del 11 de marzo de 2020, el director general de la Organización Mundial de la Salud, DR. Tedros Adhanom Ghebreyesus,

anuncio al mundo la declaratoria de pandemia por el COVID 19 (Organización Panamericana de la Salud [OPS], s.f.).

Es así como ante la eventual crisis mundial generada por el SARS-CoV-2, que consigo trajo la declaratoria de emergencia de salud pública internacional y posteriormente la inminente caracterización de este virus como pandemia ambas decretadas por la Organización Mundial de la Salud, el gobierno Colombiano desplego una serie de acciones para enfrentar los efectos directos e indirectos de la pandemia, al adentrarnos en nuestro ordenamiento jurídico, podemos evidenciar diferentes marcos normativos expedidos dentro de la declaratoria de emergencia sanitaria y la declaratoria de estado de excepción para la prevención y contención del COVID 19, con el único fin de poder contrarrestar los efectos de la misma.

Previo a señalar el marco normativo expedido por el gobierno nacional Colombiano dentro del contexto del virus COVID 19, es importante reseñar que Colombia ratifico la convención americana sobre derechos humanos el 28 de mayo de 1973, al hacer un análisis sobre lo expresado por la Corte Interamericana de Derechos Humanos en la opinión consultiva OC-9/87 del 6 de octubre de 1987, solicitada por el gobierno de la república oriental de Uruguay sobre garantías judiciales en estados de emergencia, se puede inferir, “ que los estados partes puedan decretar estados de excepción así como se señala en el artículo 27 numeral 1 de la convención americana sobre derechos humanos, a su vez, solo se puede decretar siempre y cuando no se suspendan ni los derechos enunciados taxativamente en el artículo 27 numeral 2, ni las garantías judiciales indispensable para la protección de estos derechos” (Opinión Consultiva OC-9/87 Corte Interamericana De Derechos Humanos, 1987, págs. 5,6).

Conociendo lo anterior, empezare por explicitar la evolución normativa que se vivió al interior del país dentro del contexto de la pandemia por COVID 19, ante la apremiante situación, el Ministerio de Salud y Protección Social crea el primer marco normativo, es así como expide una serie de resoluciones y circulares como medidas sanitarias para evitar el contagio y la propagación del COVID 19 en todo el territorio nacional, un ejemplo de ello es la “declaratoria de la emergencia sanitaria en donde se ordena cumplir una serie de medidas como lo fue la implementación del plan de contingencia *COVI 19, además de ordenarse a las autoridades privadas la prestación del servicio a través del Teletrabajo*”. (MinSalud, 2020, pág. 3), he ahí, el primer inicio para la prevención y control del contagio en los funcionarios del sector público y privado, toda vez, que la constante que se vivía en la época del marco de la pandemia era la multiplicidad del virus y su exponencial riesgo de mortalidad, razón por la cual, lo que se

buscaba a toda costa era evitar el contacto humano por ende el distanciamiento social, afectando así, el dinamismo y la buena marcha laboral acostumbrada en las entidades públicas y privadas.

En otrora, el Presidente de la República ante la anormal y grave situación que se estaba viviendo con la llegada del coronavirus a nuestro territorio nacional, da paso a un segundo marco normativo, una de las medidas más icónicas expedidas durante la pandemia por el Presidente de la República en asocio con sus ministros es la “declaratoria de estado de emergencia económica y social por coronavirus”, contenidas en los (Decreto 417, 2020, pág. 13) y el (Decreto 637, 2020, pág. 14), los cuales se profirieron para facultar al Presidente de la República a emitir un sin número de decretos legislativos tendientes no solo a conjurar la crisis de salud que se estaba viviendo, de contención para hacer retornar las cosas al estado anterior, sino para garantizar la tutela judicial efectiva de los derechos fundamentales de los ciudadanos en armonía con la prestación efectiva del servicio en las entidades públicas, la accesibilidad a la justicia y de protección y prevención del contagio en los empleados y funcionarios judiciales, es importante traer a colación el concepto de la honorable Corte Constitucional en la Sentencia C 156, 2020 sobre estado de excepción *“Los estados de excepción son respuestas fundadas en la juridicidad que impone la Carta Política a situaciones graves y anormales que no pueden ser enfrentadas por el Gobierno Nacional a partir de sus competencias ordinarias”*. (Sentencia C-156, 2020, pág. 1).

Los estados de excepción se encuentran contemplados en nuestra Constitución Política del 7 de julio de 1991, en los artículos 212, 213 y 2015, para el caso en que nos ocupa nos centraremos en el artículo 215

“Cuando 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 períodos hasta de treinta días en cada caso, que sumados no podrán exceder de noventa días en el año calendario. Mediante tal declaración, que deberá ser motivada, podrá el presidente, con la firma de todos los ministros, dictar decretos con fuerza de ley, destinados exclusivamente a conjurar la crisis y a impedir la extensión de sus efectos. Estos decretos deberán referirse a materias que tengan relación directa y específica con el Estado de

Emergencia, y podrán, en forma transitoria, establecer nuevos tributos o modificar los existentes ... ibidem” (Constitucion Politica de Colombia, art.215, 1991)

En virtud de los estados de excepción antes mencionados, el Presidente de la Republica profirió diferentes medidas extraordinarias de mitigación, para el caso en concreto, solo señalare las medidas expedidas que tengan relación a nuestro objeto de investigación:

En aras de controlar el contagio del mortal virus, limitar la libertad de tránsito y circulación de las personas en el territorio nacional y prevenir el colapso sanitario y hospitalaria a nivel nacional, se expidió la medida extraordinaria de “Aislamiento preventivo en todo el territorio nacional” (Decreto 457, 2020, pág. 7), esta medida provoco de manera concomitante parálisis en el funcionamiento de las ramas del poder público, estancamiento que afecto para el caso en concreto el normal funcionamiento y acceso a la administración de justicia.

Ante la necesidad apremiante de contener la crisis que se avecinaba en el sistema judicial Colombiano a causa de los fulminantes decretos de confinamiento y prevenir los riesgos del contagio del mortal virus, salvaguardar la vida y salud de los empleadores y trabajadores públicos y privados, el presidente de la Republica decreta la medida de “*Habilitación del trabajo en casa en las ramas del poder público y para los particulares, la Suspensión de términos procesales en todo el país, ampliación de términos para respuesta del derecho de petición, flexibilización de la atención presencial y personalizada*” (Ministerio de Justicia y del Derecho Decreto 491, 2020, págs. 7,8,9) este decreto logra impactar de manera directa en la forma de ejecución de las actividades laborales de los funcionarios y empleados judiciales, todas vez, que introduce cambios no solo en cuanto a la sede o lugar donde se desarrollaran las actividades laborales sino la forma en cómo se procederá a ejecutar las actividades cotidianas, mediante este decreto se flexibilizan la atención al público dando lugar a la alternancia del trabajo, de igual manera, impacta en los términos procesales al permitir la suspensión de los mismos, con el fin de darle tiempo y oportunidad a los funcionarios y empleados judiciales para que nivelaran las actividades laborales retrasadas y se organizaran para dar paso a la nueva modalidad de trabajo que posteriormente se implementaría, esta medida de choque no fue suficiente, toda vez, que seguía existiendo un antagonismo entre la puesta en marcha de la justicia, el trabajo en casa y las normas procesales de nuestro ordenamiento jurídico que

regulaban el procedimiento para la época, en razón a que, nuestras normas procesales restringían la gestión judicial con efectos procesales en línea, tal como lo expresan los textos internacionales como lo es el de la justicia en el tiempo de COVID 19- desafíos del poder judicial en América Latina en la que se conceptúa que “ *Colombia fue el único país en que se modificó la ley para permitir la celebración de audiencias virtuales en respuesta a la pandemia, ya que la ley exigía que los jueces estuvieran físicamente presentes en las audiencias*” (La Justicia en el Tiempo de Covid-19. Desafíos del poder Judicial en America Latina, 2020, págs. 32,33).

Las anteriores medidas no suplían las normas procesales vigentes para la época, toda vez, que estas exigían de la presencialidad en todas las actuaciones judiciales, es importante aclarar que la presente medida de la cual hare contextualización no es objeto de estudio en el presente trabajo sin embargo es parte fundamental para la reactivación del funcionamiento de la justicia, siguiendo con el hilo conductor, urgía entonces, un marco procesal que regulara todas las gestiones y actuaciones judiciales a través de un sistema telemático, que conllevara a un verdadero escenario de *e-justicia*, es así, como el gobierno nacional expidió el Decreto 806 de 2020 dentro del contexto de la pandemia, con la expedición del mentado decreto, se da una luz al sistema judicial Colombiano, configurándose en un esfuerzo para mitigar los efectos de la pandemia en el sistema jurisdiccional, este decreto deja de lado, la medida implementada para los operadores de la justicia de la habilitación de trabajo en casa mediante el uso de las tics, para dar paso al proceso judicial electrónico, es así como se introduce una regulación permanente sobre las normas procesales de nuestro ordenamiento jurídico al permitir que todas las actuaciones judiciales se puedan realizar por medios virtuales, busca no solo la implementación del uso de las tics de manera obligatoria, dejando atrás las ritualidades que implican presencialidad, reducir la congestión judicial, prevenir el contagio, pone en marcha un verdadero juicio en línea, toda vez, que ordena que las audiencias obligatoriamente se adelanten a través de las TICS, salvo en asuntos especiales, casos urgentes y causas justificadas que ameriten la presencialidad (Congreso de la Republica, Decreto Legislativo 806, 2020, págs. 1,14).

II.

Analizar el ordenamiento jurídico con relación a la implementación de la habilitación de trabajo en casa al servicio del sistema judicial

Trabajo en casa, Teletrabajo

En el presente acápite hare un análisis sobre la inserción de la figura jurídica de trabajo en casa, dentro del ordenamiento jurídico Colombiano, haciendo una distinción conceptual y normativa entre el teletrabajo y el trabajo en casa, la aplicación directa de esta última novedosa modalidad implementada por orden del gobierno nacional dentro de la rama judicial del poder público, en otrora, a nuestro sistema de justicia se le encomendó durante la declaratoria de emergencia sanitaria velar por la prestación de los servicios a su cargo y por la prevención y protección de los operadores jurídicos y funcionarios mediante la modalidad de trabajo en casa, en razón a lo anterior, podemos observar, que el trabajo en casa, se implementa no solo como una medida transitoria para conjurar la crisis del sistema judicial, sino, además, como una forma de obediencia al ejecutivo, toda vez que, la rama judicial al encontrarse en una especie de situación de acatamiento frente a la adopción de medidas sanitarias por la pandemia del COVID 19, por el alto porcentaje de contagio y mortalidad que se estaba viviendo en el país, debió dar cumplimiento a estas medidas sanitarias en torno a la protección de los empleados del sector judicial, es así que se puede ir vislumbrando, como se fue dando vida a la figura jurídica de trabajo en casa, al hacer una revisión exegética de las distintas medidas que adopto nuestro sistema judicial para evitar una catástrofe judicial, me permitiré hacer una mención exclusiva a la primera directriz emitida por el consejo superior de la judicatura, referente a la prestación del servicio de los funcionarios y empleados de la rama judicial, en la que se destaca, “*acuerda que los funcionarios y empleados de la rama judicial laboren desde sus casas*” (Consejo Superior de la Judicatura, Acuerdo PCSJA20-11518, 2020, pág. 2).

Es necesario hacernos la siguiente pregunta ¿porque el gobierno nacional introdujo una modalidad de trabajo que no se encontraba regulada en nuestro ordenamiento jurídico, procediendo a la autorización o habilitación de una modalidad a la que denomino *trabajo en casa* y no hizo uso de la figura jurídica del *Teletrabajo* que se encontraba regulada para esta época?, para dar respuesta a esta incógnita, es necesario hacer una confrontación entre las figuras jurídicas de *Teletrabajo* y el *Trabajo en casa*, para lo cual, iniciare explicitando que el *teletrabajo* está regulado por la ley 1221 del 2008 y el decreto Reglamentario 884 del 2012, el cual, consiste, en una forma de empleo en la que la prestación del servicio se origina y desarrolla única y exclusivamente a través de herramientas tecnológicas, ejerciendo sus funciones sin necesidad de tener un lugar de trabajo determinado para el desarrollo de sus actividades, por lo que se requiere de manera sine qua non, que claramente se estipule en el

contrato de trabajo que el contrato siempre será desarrollado a través del uso de las TICS, la regla general es que el empleo se ejecute de manera virtual (Congreso de la Republica. (16 de julio de 2008) Ley de Teletrabajo. [Ley 1221 de 2008] recuperado de https://www.teletrabajo.gov.co/622/articles-8098_recurso_1.pdf), es así como podemos traer a colación la definición de la Organización internacional de trabajo sobre el Teletrabajo:

La Organización Internacional de trabajo -OIT- define teletrabajo como:

“Una forma de trabajo en la cual: a) el mismo se realiza en una ubicación alejada de una oficina central o instalaciones de producción, separando así al trabajador del contacto personal con colegas de trabajo que estén en esa oficina y, b) la nueva tecnología hace posible esta separación facilitando la comunicación”. (Citado en Vittorio Di Martino, 2004).

De acuerdo a lo anterior, al examinar los elementos esenciales que contiene la figura del teletrabajo y la estructura que debe contener el contrato del teletrabajo, observamos que para darse aplicación del mismo, *“el contrato de teletrabajo se debe realizar por escrito y antes de que el teletrabajador inicie a laborar, el cual debe contener las condiciones de trabajo y las cláusulas de cómo se va a desarrollar la actividad, previamente acordadas entre empleador y trabajador y lo más importante, la modalidad de teletrabajo debe ser elegida de manera voluntaria por el trabajador”,* (Congreso de la Republica. (16 de julio de 2008) Ley de Teletrabajo. [Ley 1221 de 2008] recuperado de https://www.teletrabajo.gov.co/622/articles-8098_recurso_1.pdf)

so peso a lo anterior, es imposible dar aplicación a la misma en la rama judicial, toda vez, que no solo requería de una modificación de fondo y sustancial al contrato laboral o a la vinculación jurídica legal y reglamentaria, sino que, además, al darse un modificación contractual de esta índole, obligatoriamente generaría una mutación de trabajo netamente presencial a ser en definitiva un trabajo netamente virtual, cambio abrupto, que no se encuadraba con la situación jurídica que se pretendía para el ejercicio de la función judicial, teniendo en cuenta, que lo que se buscaba era una solución inmediata que permitiera de manera transitoria, una alternancia entre la presencialidad y la virtualidad en la atención, acceso y garantía de la prestación del servicio en el sistema judicial Colombiano, es importante señalar, que pese a que no existía en nuestro marco normativo, una disposición que regulara situaciones excepcionales,

transitorias y de fuerza mayor, que habilitaran al empleador por circunstancias netamente especiales, sin que diera lugar a modificaciones del contrato o de la vinculación legal y reglamentaria y sin que variara de tajo las formas de la prestación del servicio inicialmente pactadas o que afectara las relaciones laborales, la estabilidad laboral, la prestación, el acceso y garantía del servicio, ante tal situación, surge el pragmático nacimiento de la modalidad de trabajo en casa, cuyo origen deviene de la imperiosa necesidad de dar una solución de fondo al problema en cuestión, en la cual, el gobierno nacional, profirió una autorización a los empleadores; como salvavidas para que se garantizara no solo una continuación y acceso efectivo a los servicios del estado, sino la estabilidad laboral y los ingresos económicos de los empleados y funcionarios públicos y que simultáneamente se contribuyera a impedir la propagación del COVID 19, es por esto, que como medida de protección al empleo; el Ministerio de Trabajo mediante la circular N°0021 de 2020 del 17 de marzo de 2020, imparte unos lineamientos para que los empleadores le den aplicación inmediata a la modalidad de trabajo en casa, no solo presenta esta habilitación, como una figura novedosa de contención para la protección del empleo, sino que además, argumenta la razón por la cual, no se puede confundir el teletrabajo con la autorización de trabajo en casa, dilucidando que el teletrabajo no puede ser utilizado como solución para sortear la eventual crisis judicial que se está presentando por las medidas sanitarias implementadas, explicitando que precisamente la ley que regula el teletrabajo prevé de manera taxativa en su artículo 6 numeral 4... [ibidem] *“Una persona que tenga la condición de asalariado no se considerará teletrabajador por el mero hecho de realizar ocasionalmente su trabajo como asalariado en su domicilio o en lugar distinto de los locales de trabajo del empleador, en vez de realizarlo en su lugar de trabajo habitual”* (Congreso de la Republica. (16 de julio de 2008) Ley de Teletrabajo. [Ley 1221 de 2008] recuperado de https://www.teletrabajo.gov.co/622/articles-8098_recurso_1.pdf), el tenor del precitado artículo nos permite concluir, que el teletrabajo y el trabajo en casa, se excluyen de manera implícita y por lo tanto ninguna forma de trabajo en casa podrá ser considerada como teletrabajo.

Es necesario traer a colación los conceptos de la honorable corte Constitucional, que decidió a través de un juicio de control constitucional, declarar exequible el artículo 3 del decreto legislativo 491 de 2020, a través de la sentencia de Constitucionalidad C- 242 de 2020, proferida el nueve (9) de julio de dos mil veinte (2020), en la que conceptualizo que las modalidades de trabajo en casa y teletrabajo son figuras jurídicas totalmente disimiles que no pueden confundirse, y que por lo tanto la regulación jurídica del teletrabajo no aplicaba para el sistema de trabajo en casa, en razón a que,

“el teletrabajo es una 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” (Corte Constitucional, Sala de Casación, (09 de julio 2020) Sentencia SC-242 [MP Luiz Guillermo Guerrero Perez y Cristina Pardo Shlesinger], pág. 82).

De igual manera la Honorable Corte Constitucional conceptuó sobre la medida de Trabajo en Casa lo siguiente:

“sobre el particular, el Ministerio del trabajo ha explicado que es la autorización del empleador para que una persona adelante de forma ocasional, temporal y excepcional sus funciones laborales por fuera de las sedes de la empresa o la entidad, ya sea desde su lugar de residencia o cualquier otro similar sin modificar la naturaleza del contrato respectivo se denomina trabajo en casa ” (Corte Constitucional, Sala de Casación, (09 de julio 2020) Sentencia SC-242 [MP Luiz Guillermo Guerrero Perez y Cristina Pardo Shlesinger], pág. 82)

Diferencias y similitudes Trabajo en Casa y el Teletrabajo

La regulación jurídica en Colombia del trabajo en casa, llegó solo hasta el año 2021, a través de la Ley 2088 del 12 de mayo de 2021 y su reglamentación hasta el año 2022 con la expedición del decreto reglamentario 649 de 2022, dando paso a una nueva figura jurídica en nuestro ordenamiento jurídico, la cual deja de ser la simple autorización del gobierno nacional de uso restrictivo, excepcional, transitoria y de aplicación exclusiva durante la crisis sanitaria, para quedarse definitivamente en nuestro ordenamiento jurídico, esta modalidad de trabajo; consiste en

“la habilitación que el empleador de manera excepcional hace al servidor público o trabajador del sector privado, para desempeñar transitoriamente sus actividades laborales, por fuera del sitio de trabajo, es decir que esta, autorización solo se configura para situaciones ocasionales, excepcionales u especiales que imposibiliten al trabajador a dar cumplimiento a sus funciones en el lugar de

trabajo, sin que por ello se encuadre en una causal de modificación del contrato” (Congreso de la Republica Ley 2088, 2021, pág. 1).

Figura que como se explicitó anteriormente es totalmente distinta al teletrabajo, toda vez que, para que se pueda hablar de teletrabajo, tenemos que enmarcarnos desde el contrato inicial, en una de las cuatro formas de teletrabajo que revisten esta modalidad, así pues,

“Si se pacta que el trabajo se desarrolle única y exclusivamente en el domicilio del teletrabajador, estaríamos hablando de la modalidad de autónomos, si lo que se busca, es que el teletrabajador desarrolle sus actividades a través de equipos móviles, sin tener un lugar fijo de trabajo, estamos ante la modalidad de móviles, si lo que se quiere, es que el teletrabajador desarrolle una jornada mixta, es decir, dos o tres en días en casa y el resto en la oficina, estamos ante la modalidad de suplementarios y por último, si lo que se requiere es que el teletrabajador desarrolle sus funciones a través del uso de las tics y por fuera de la oficina, estamos ante la modalidad de teletrabajador, todas las anteriores formas de trabajo deben ser definidas y pactadas previamente entre trabajador y empleador en el contrato laboral” (Congreso de la Republica. (16 de julio de 2008) Ley de Teletrabajo. [Ley 1221 de 2008] recuperado de https://www.teletrabajo.gov.co/622/articles-8098_recurso_1.pdf)

De igual manera, al hacer un análisis de las dos figuras jurídicas objeto de estudio, en cuanto al tiempo o termino de duración del trabajo, podemos observar como ya se había mencionado antes que la prestación del servicio del teletrabajo siempre se ejecutará por medio de las tecnologías de la información y la comunicación, el teletrabajador está facultado para ejecutar su trabajo sin sujeción a un lugar determinado y su termino de duración será el pactado entre las partes (Congreso de la Republica. (16 de julio de 2008) Ley de Teletrabajo. [Ley 1221 de 2008] recuperado de https://www.teletrabajo.gov.co/622/articles-8098_recurso_1.pdf), a diferencia de la habilitación de trabajo en casa, esta requiere, no solo, la de ser “notificada por escrito al trabajador, sino que en dicha notificación debe especificarse el termino de duración del mismo, el cual no puede pasar de tres meses, los cuales pueden ser prorrogables, además, para su aprobación por parte del empleador, debe acaecer situaciones especiales y transitorias, la cual se origina por circunstancias excepcionales que impidan al trabajador desarrollar su trabajo habitual en su sitio común de trabajo, hecho que genera que se habilite al trabajador para trabajar

desde su casa, en esta modalidad, el empleador se encuentra plenamente facultado por la ley, para dar por terminado de manera unilateral dicha habilitación, una vez cesen las condiciones que dieron origen a la misma” (Congreso de la Republica Ley 2088, 2021, pág. 2).

En cuanto a la jornada de trabajo; existe una diferencia sustancial entre estas dos figuras jurídicas en comento, toda vez, que si bien es cierto por mandato legal al teletrabajo no le es aplicable las normas relativas a jornada de trabajo, también es cierto que a los trabajadores que se encuentran contratados bajo esta modalidad se le deben garantizar los derechos laborales en condición de igualdad a otros trabajadores de distinta modalidad es así como la Honorable Corte Constitucional conceptuó sobre la jornada laboral en el Teletrabajo

“ el numeral 1 del artículo 6 de la ley 1221 de 2008 no puede ser entendido bajo ninguna circunstancia como precepto que aumenta la jornada máxima legal o que excluye la existencia de un tope en el tiempo de ejecución de las actividades contratadas, puesto que una aproximación en ese sentido está claramente proscrita por la carta, por lo que en estricto sentido, la norma en mención no desmejora los derechos sociales de los trabajadores, ya que la jornada máxima sigue siendo la misma, solo que sobre la base de la flexibilidad en los horarios para la prestación del servicio, por priorizar los resultados y dada la ausencia de un control físico directo sobre la actividad, se admite que se trata de una relación especial cuya jornada máxima se distribuye por el acuerdo entre las partes, como se infiere de la norma acusada (a partir de su lectura con el parágrafo del mismo artículo 6 de la ley 1221 de 2008) y lo permite el artículo 3 del Decreto 884 de 2012, brindando al trabajador la posibilidad de acceder a una libertad de acción distinta a la que se tiene por parte de quien presta física y directamente sus servicios, y a quien, por tal razón, se le puede ordenar la ejecución de actividades suplementarias” (Corte Constitucional, Sala Plena, (21 de abril de 2021) Sentencia SC-103 [MP Alejandro Linares Cantillo], pág. 1).

Al trabajo en casa le es aplicable las normas vigentes relativas a horarios y jornada laboral, en cuanto al sistema de seguridad social integral podemos observar que los empleadores están obligados en ambas figuras jurídicas a garantizar el pago de seguridad social en salud, pensión y riesgos laborales y al pago de las prestaciones sociales.

Incidencia de la medida de habilitación de trabajo en casa en las condiciones laborales de los funcionarios de la Rama Judicial

Previo a esbozar las incidencias de la medida de habilitación de trabajo en casa en las condiciones laborales de los funcionarios de la Rama Judicial, es necesario explicitar el concepto de condición laboral, para ello me permito traer a colación lo dicho por la Organización Mundial de la Salud (OMS) al respecto

“Las condiciones de trabajo cubren una amplia gama de temas y cuestiones, desde las horas de trabajo (tiempo trabajado, periodos de descanso y horarios de trabajo) hasta la remuneración, como también las condiciones físicas y las demandas mentales que se imponen en el lugar de trabajo)” (Organización Internacional del Trabajo, [OIT], s.f.).

el Instituto Sindical de Trabajo Ambiente y Salud del Estado Español (ISTAS) a su vez desarrolla el concepto de condición de trabajo de la siguiente manera:

“Se entiende como condiciones de trabajo cualquier aspecto del trabajo con posibles consecuencias negativas para la salud de los trabajadores, incluyendo, además de los aspectos ambientales y los tecnológicos, las cuestiones de organización y ordenación del trabajo” (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS), s.f.)

Habiéndose expuesto el concepto de condiciones de trabajo, procederé a desarrollar el presente acápite, en vista de que las medidas de confinamiento y aislamiento social, afectaron el normal funcionamiento del sistema judicial, el Consejo Superior de la Judicatura despliega acciones para poner en marcha el sistema jurisdiccional, tomando una serie de medidas para prevenir y mitigar el riesgo del contagio en los servidores del sistema judicial, es así como “en el artículo 2 del acuerdo PSJA20-11518, se adopta la Autorización de trabajo en casa para funcionarios judiciales y en el párrafo del artículo 3 el consejo superior de la judicatura ordena a través de la administraciones seccionales de administración de justicia dotar a los juzgados con función de control de garantías de elementos de bioseguridad...ibidem.” (Consejo Superior de la Judicatura, Acuerdo PSJA20-11518, 2020, pág. 2), en este acuerdo podemos vislumbrar que para poner en marcha el funcionamiento el aparato jurisdiccional se autoriza el trabajo en casa sin embargo, existen algunas excepciones para cumplir a cabalidad la media del trabajo en casa

toda vez, que paralelo a esta medida, los funcionarios de cada despacho judicial deben dar cumplimiento en la rotación para la atención por turnos del despacho judicial, el Consejo Superior de la Judicatura a través de la Dirección Ejecutiva de Administración de la Justicia garantiza la protección al riesgo biológico en las sedes judiciales al garantizar la entrega de elementos de protección a todos y cada uno de aquellos funcionarios que deban trabajar de manera presencial en aquellas situaciones específicas de excepción.

|

En vigencia del marco de estado de emergencia sanitaria decretado por el Ministerio de Salud, este ministerio, expide un lineamiento de protección al empleo, poniendo a disposición del empleador como una solución para la ejecución de las actividades laborales y de prevención del contagio, la implementación de jornadas flexibles o aplicación de las modalidades de Teletrabajo o Trabajo en casa para la ejecución de las actividades laborales, en donde se explicita la regulación normativa, los deberes, derechos y garantías que trae consigo cada una de las modalidades en favor de los empleadores y trabajadores (Ministerio de Trabajo y protección Social, Circular N° 0021, 2020), esta circular trae soluciones a los empresarios paralelas a la realidad que se estaba viviendo para garantizar el sostenimiento económico de los trabajadores, de igual manera, otorga soluciones tanto a los empresarios como a los trabajadores de tipo económicas al autorizar las vacaciones colectivas, vacaciones anticipadas, garantiza a los trabajadores los permisos no remunerados con ocasión de calamidades domésticas, además de hacer una regulación directa y concreta frente al horario de trabajo.

Posteriormente el Presidente de la Republica decreto el estado de excepción con ocasión del virus Covid-19, en vigencia del primer decreto de estado de excepción y en aras de evitar la propagación del virus y de garantizar la salubridad de los servidores de las entidades del estado, se hace necesario la aplicación del distanciamiento social a través de mecanismos que flexibilicen la atención al público, acondicionando el funcionamiento y administración de justicia desde la casa de los servidores judiciales, para dar cumplimiento a lo anterior, se profirió el decreto legislativo 491 de 2020, el cual fue objeto de control judicial automático por parte de la Honorable Corte Constitucional siendo declarado exequible por la (Corte Constitucional, Sala Plena, (20 de mayo de 2020) Sentencia SC-145 [MP Jose Feranando Reyes Cuartas], pág. 57), este decreto trae consigo la primera adaptación organizacional de la administración de justicia, puesto que permite una adecuación de las condiciones laborales, trasladando así el desarrollo de las funciones laborales de la oficina al domicilio del trabajador, esta medida asegura no solo la estabilidad laboral del trabajador al permitirle ejecutar sus actividades laborales en un lugar de

trabajo donde no está expuesto al contagio, de igual manera, le permite estar más tiempo con su familia y gozar de un ingreso económico que le otorga estabilidad para que pueda sortear la eventual crisis sanitaria.

En otrora, el Consejo Superior de la Judicatura a través del capítulo 2 del Acuerdo PCSJA20-11567 adopto por primera vez todo lo concerniente a condiciones de trabajo en la rama judicial integrando las condiciones de trabajo en casa, condiciones de bioseguridad y condiciones de trabajo virtual en la Rama Judicial, es así como **I.** se privilegia el trabajo en casa para funcionarios con enfermedades de base, patologías de alto riesgo o aquellos que tienen a cargo hijos menores de edad, garantizándoles el 100% del trabajo en casa. **II.** Se Regula la prestación de servicio en los lugares de trabajo de manera presencial bajo estrictos cumplimientos de protocolo de bioseguridad. **III.** Se estableció horarios y turnos de trabajo. **IV.** rotación de atención al público en los funcionarios de cada sede. **V.** se estableció el acceso y permanencia a sedes bajo el cumplimiento de normas de bioseguridad contenidas en la resolución 666 de 2020 y de cumplimiento de autocuidado. **VI.** se ordenó la verificación de utilización de elementos de protección personal para el ingreso a las sedes judiciales por parte de los organismos de seguridad. **VII.** Se ordena a la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial suministrar de manera obligatoria elementos de bioseguridad a los servidores judiciales para la atención presencial. **VIII.** Se extienden lineamientos de limpieza y aseo de las sedes judiciales. **IX.** Creación de un formato de consulta de condiciones de los funcionarios judiciales de trabajo en casa (Consejo Superior de la Judicatura, Acuerdo PCSJA20-11567, 2020), del análisis de este decreto

En el desarrollo de este acápite se podrá observar como la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial de la Rama Judicial estuvo a la vanguardia del cuidado y protección de los servidores judiciales toda vez que fue la entidad encargada de crear y extender todo el plan de prevención y gestión de riesgos laborales, creando un sin número de guías, protocolos, cartillas, lineamientos de prevención del contagio y promoción de medidas de seguridad y salud en el trabajo, las cuales se detallarán a continuación para evidenciar las incidencias en las condiciones laborales:

La Dirección Ejecutiva de Administración Judicial en consonancia con las medidas sanitarias decretadas por el Ministerio de Salud, profirió el protocolo de acceso a sedes como medida complementaria de prevención de riesgo del contagio para los servidores judiciales que deben

prestar atención al público de manera presencial, en la que se contemplan, medidas de acceso a las sedes judiciales, medidas de atención al público y acciones especiales de prevención a cargo de la dirección ejecutiva de administración judicial, en las que se exige el cumplimiento de las siguientes medidas: **i.** Portar con todos los elementos de protección personal y uso permanente tanto a los servidores judiciales como a los usuarios, **ii.** prohibición de ingreso a las sedes judiciales de personas con enfermedades respiratorias, diligenciamiento de formato de reporte de estado de salud, **iii.** Trabajo en casa para funcionarios con enfermedades base o patologías de alto riesgo o mujeres en estado de gestación, **iv.** Acceso de usuarios del sistema judicial por turnos coordinados con los funcionarios de cada despacho judicial, **v.** distanciamiento de 2 metros dentro de la sede judicial, **vi.** Lavado constante de manos para los servidores judiciales, **vii.** Diligenciamiento de formato de autoreporte diario de síntomas, **viii.** creación de avisos que contengan información que deban acatar los usuarios que ingresaron a las sedes, **ix.** ingreso de usuarios solo al lugar autorizado y con limitación del tiempo, **x.** La Deaj se encargará de la limpieza y aseo de las sedes judiciales atendiendo los protocolos, **xi.** La Deaj dispensará toallas y jabones desechables en los baños de las sedes administrativas, se continúa con el plan de trabajo de seguridad y salud en el trabajo de manera presencial y virtual, **xii.** La Deaj supervisará que el personal de vigilancia cumpla las medidas de prevención del contagio, **xiii.** Se publicarán avisos con restricción a la sede judicial de personas con síntomas de infección respiratoria. (Dirección Ejecutiva de Administración Judicial, Circular DEAJC20-35, 2020), esta circular es una evidencia de las garantías de las condiciones laborales por en el sistema jurisdiccional, toda vez que garantiza a todos los servidores judiciales la prevención y promoción de la salud, la planificación y gestión de los riesgos laborales, brinda conocimiento de las medidas de autocuidado y cuidado de los riesgos biológicos, limita al acceso a las sedes judiciales en pro del cumplimiento de medidas de distanciamiento, realiza un seguimiento a las condiciones de salud tanto de los funcionarios jurisdiccionales que tienen riesgo de contagio alto como de aquellos a los que el riesgo es mínimo.

La Dirección Ejecutiva de Administración Judicial extendió el instructivo para trabajo en casa, el cual corresponde a una guía para los funcionarios y empleados judiciales, que establece el plan de prevención de los factores de riesgos laborales a los cuales se encuentran expuestos los servidores judiciales dentro de la modalidad de trabajo en casa, dicha guía está integrada por 6 componentes a tener en cuenta: **I.** componente de condiciones de salud, el cual contempla: 1.a. el formato de consulta de las condiciones de trabajo en casa el cual sirve como medio de interacción entre los integrantes de equipo de trabajo de cada despacho judicial, en donde se

acuerdan el trabajo a realizar, tiempo de entrega y disposición del horario en el que se ejecutaran las actividades laborales, recomendaciones de hábitos saludable, b. reporte diario de estado de salud al link <http://www.alissta.gov.co/>, c. reporte de contagio a la línea de emergencia 123 o a la Secretaria de Salud en el número 3649666 o a nivel nacional: 01 8000 95 55 90, d. solicitud de acompañamiento por salud mental APP Conexión Positiva. 2. Recomendaciones para prevenir riesgos biomecánicos. **II.** Componente de condiciones de seguridad contempla: a. medidas de orden y aseo, b. identificación de riesgos electricos, c. identificación de riesgos locativos, recomendaciones para atención de emergencias. **III.** Componente de Pausas activas contempla: un paso a paso de ejercicios de estiramiento que debiera cumplir a lo largo de la jornada de trabajo en casa. **IV.** Componente de procedimiento de lavado de manos contempla: a. un paso a paso de lavado de manos, b. una guía de recomendaciones para prevenir el contagio de enfermedades respiratorias, una lista de mantenimiento de orden y aseo del puesto de trabajo. **V.** Componente de disposición final de elementos de protección personal utilizados. **VI.** Componente de Reporte de accidente de trabajo en casa (Dirección Ejecutiva de Administración Judicial, DEAJ020-445 (Instructivo Para Trabajo en Casa), 2020), se observa el estricto cumplimiento a las condiciones de seguridad y salud en el trabajo implementado por parte de la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial, que a través de múltiples instructivos, reportes, lineamientos, garantiza el conocimiento y paso a paso de plan de manejo ante un eventual situación de contagio y de como prevenirlo, esta a cargo de la entrega de dotación y el cumplimiento del mismo, logrando así, poner a disposición de los servidores judiciales un plan integral de contención de los riesgos biológicos del virus.

III

Efectos de la implementación de las medidas de trabajo en casa en el sistema judicial Colombiano a la luz del artículo 53 de la Constitución Política de Colombia.

En materia de protección de los derechos laborales de los servidores judiciales a la luz del artículo 53 de la Constitución Política de Colombia, encuadrados en un contexto de crisis sanitaria con ocasión del SARS-CoV-2, al hacer una confrontación con las medidas extraordinarias y temporales expedidas por el Presidente de la República se puede inferir que no se conculcaron los principios y garantías laborales consagradas en nuestra carta magna, estas medidas lograron abarcar múltiples ámbitos de la vida laboral con efectos positivos, estando a la vanguardia de las políticas laborales y garantías del derecho laboral, en razón a que, a lo largo del contexto de la pandemia y en vigencia de los decretos de emergencia sanitaria y

posteriormente el estado de excepción se logra evidenciar que las medidas extendidas fueron de corte protector del empleo, de la garantía al mínimo vital, de prevención de riesgos de contagio, de protección de la salud, de acceso a la seguridad social, de regulación en la jornada laboral, de flexibilización del tiempo de trabajo, de inclusión de nuevas modalidades de trabajo, de protección de la salud, de alternancia y rotación en la atención por turnos, los cuales se detallan a continuación

Igualdad de oportunidades para los trabajadores

El decreto legislativo 491 de 2020, se promulgo para garantizar no solo la prestación de los servicios por parte de las autoridades públicas y privadas sino de prevención y contención del contagio, razón por la cual, no había lugar a que autoridades pertenecientes al poder ejecutivo y legislativo aplicaran la precitada modalidad de trabajo en casa y la Rama Judicial continuara permanentemente en la presencialidad, en consonancia, se tiene que la Rama Judicial adopto la medida de trabajo en casa, para todos los funcionarios judiciales con alternancia y flexibilidad en la atención a los usuarios permitiendo la rotación de todos y cada uno de los funcionarios al interior del despacho para la atención al público, además, la Rama Judicial para prevenir el desmejoramiento de las condiciones laborales al trasladar la ejecución de las actividades laborales de la oficina a la casa, impartió instructivos, lineamientos y guías para trabajo en casa y la regulación de la jornada laboral, el Ministerio de Trabajo impartió medidas de adopción de trabajo en casa o teletrabajo como solución a los empleadores para la ejecución de las actividades laborales en el contexto de la pandemia,

Remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo.

Con la adopción de la medida extraordinaria y temporal de trabajo en casa se garantizó el derecho al trabajo de los servidores judiciales permitiendo así que estos tuviesen una remuneración mínima vital, sin desmejora en el pago oportuno ni disminución del salario a causa del confinamiento o por ejercer las actividades laborales desde casa.

Estabilidad en el empleo

Al habilitarse la modalidad de trabajo en casa, pese a que no existía regulación previa en nuestro ordenamiento jurídico, se buscó garantizar a los servidores judiciales la continuidad en el desarrollo de las actividades laborales, de otro lado, se observó, que en principio la Rama Ejecutiva a través del Consejo Superior de la Judicatura adopto medidas de alternancia entre el

trabajo en casa y la presencialidad permitiendo la rotación en la atención al público de los funcionarios de cada despacho garantizando a los empleados con enfermedades de base o de alto riesgo o en situación de especial protección o que tuviera menores de edad a cargo, otorgándoles la facultad de desarrollar sus actividades desde casa garantizándoles de esta manera seguridad jurídica en el empleo.

Irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales

Al hacer un análisis juicioso de la aplicabilidad de la medida extraordinaria de trabajo en casa en la Rama Judicial, no se vislumbra algún tipo de conminación a los funcionarios del sistema judicial con ocasión del marco de la pandemia por COVID 19 a abandonar un derecho reconocido a su favor, de igual manera, al analizar de manera taxativa el cuerpo del decreto legislativo 491 de 2020, no se encuentra inmerso dentro de este, alguna situación de renuncia de beneficios adquiridos.

Primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales

En cuanto a los efectos de la implementación de las medidas de trabajo en casa a la luz de este principio cabe destacar que esta medida no genera una variación o modificación de la vinculación laboral, por el contrario, esta medida constituye una garantía de adaptación de la situación pandémica a la realidad.

Garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario

La Rama Judicial en aras del cumplimiento a este principio, garantizo a todos sus servidores judiciales la afiliación a seguridad social, a la prevención de los riesgos laborales a través de instructivos y lineamientos de promoción y prevención de los riesgos laborales, “Se implemento el plan de capacitación sobre el uso de las Tics en el sistema judicial Colombiano” (Consejo Superior Judicatura, Acuerdo PCSJA20-11546, 2020, pág. 8).

Protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador en condiciones de debilidad

Las múltiples medidas que consigo trajo la declaratoria de emergencia sanitaria y de estado de excepción como lo fue, la habilitación de trabajo en casa y el uso de los medios digitales al servicio de sistema judicial, observaron un total respeto por las garantías de las condiciones laborales de las personas en situación de debilidad manifiesta pertenecientes a este sector, al hacer una recordación de las precitadas medidas, se puede vislumbrar que las medidas de

flexibilización laboral, atención por turnos, alternancia y rotación en la atención de los funcionarios en las que se le garantiza a aquellos servidores en debilidad manifiesta, en situación de embarazo, con enfermedades de base, con menores de edad a cargo, que se les privilegio con la facultad de la habilitación del trabajo en casa de manera completa sin tener que atender al públicos o usuarios del sistema de justicia, se evidencio una planeación en la gestión de los riesgos laborales para la aplicación inmediata a hora de la ejecución de las actividades laborales, con el desarrollo de instructivos, lineamientos y guías de trabajo en casa y protocolos de bioseguridad, autogestión de las actividades a desarrollar, prevención del contagio, prevención de riesgos biomecánicos.

Conclusiones

Como se observó y se vivió durante la crisis de la pandemia por el COVID 19, las medidas extraordinarias y temporales expedidas por el gobierno nacional con ocasión de la emergencia sanitaria por el COVID 19, de una u otra manera incidieron en el normal funcionamiento de la Rama Judicial, si bien es cierto, las medidas de confinamiento y aislamiento preventivo afectaron la buena marcha del sistema jurisdiccional, situación ésta, que en principio hizo nugatorio el acceso y tutela efectiva de la administración de la justicia, aumentando no solo la carga de procesos represados sino la estadística que mide los niveles de gestión y evacuación de los procesos en cada despacho judicial, generando acumulación de solicitudes, audiencias suspendidas, con ocasión de la habilitación de trabajo en casa, esta medida se configuro como el primer respiro para la administración de justicia, que se encontraba estancada no solo por la orden de cuarentena establecida en todo el territorio nacional, la restricción de acceso a las sedes judiciales, sino por la suspensión de términos judiciales y administrativos con efectos procesales, esta medida no solo logra la inserción y adaptación a una nueva modalidad de trabajo en situaciones especiales, de igual manera, fomenta las medidas de riesgos laborales al ser una estrategia efectiva frente a la protección y prevención del contagio por el virus SARS-CoV-2, asegurando de esta manera la protección a la salud de los funcionarios de la justicia, sirve como instrumento de garantía de la estabilidad laboral y de protección al salario, coadyuva con la flexibilización en el horario laboral permitiendo la atención de los usuarios por rotación en los turnos de atención que deben adoptar los servidores judiciales, permitiendo igualmente la integración familiar.

Referencias

- Citado en Vittorio Di Martino. (2004). Obtenido de <https://www.teletrabajo.gov.co/622/w3-article-8228.html>
- Consejo Superior de la Judicatura Acuerdo PSJA20-11532. (11 de abril de 2020). Obtenido de https://actosadministrativos.ramajudicial.gov.co/GetFile.ashx?url=%7e%2fApp_Data%2fUpload%2fPCSJA20-11532.pdf
- Consejo Superior de la Judicatura, Acuerdo PCSJA20 -11518. (16 de MARZO de 2020). Obtenido de https://actosadministrativos.ramajudicial.gov.co/GetFile.ashx?url=%7e%2fApp_Data%2fUpload%2fPCSJA20-11518.pdf
- Constitucion Politica de Colombia, Numeral 7 del Articulo 241. (s.f.). *Numeral 7 del Articulo 241*.
- Arango, Valentina.& Preciado, Daniela. (2021)teletrabajo y trabajo en casa: diferencias y posibilidades en el marco de la pandemia por Covid 19. (trabajo de grado, Monografia para optar titulo de abogadas, Universidad EAFIT). Recuperado de https://repositori.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/27447/Valentina_ArangoLopera_Daniela_PreciadoAlvarez_2021.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Congreso de Colombia, proyecto de ley 325. (2022). Obtenido de <http://leyes.senado.gov.co/proyectos/index.php/textos-radicados-senado/p-ley-2021-2022/2477-proyecto-de-ley-325-de-2022>
- Congreso de la Republica Ley 1221. (16 de julio de 2008). Obtenido de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1221_2008.html
- Congreso de la Republica Ley 2088. (12 de mayo de 2021). Obtenido de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_2088_2021.html
- Congreso de la Republica, Decreto Legislativo 806. (2020). Obtenido de <https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20806%20DEL%204%20DE%20JUNIO%20DE%202020.pdf>
- Congreso de la Republica. (16 de julio de 2008) Ley Teletrabajo [Ley 1221 de 2008]recuperado dehttp://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1221_2008.html. (16 de julio de 2008). Obtenido de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1221_2008.html
- Consejo Superior de la Judicatura Presidencia. (2020). *Acuerdo PSJA20 -11516* . Obtenido de https://actosadministrativos.ramajudicial.gov.co/GetFile.ashx?url=%7e%2fApp_Data%2fUpload%2fPCSJA20-11516.pdf
- Consejo Superior de la Judicatura, Acuerdo PCSJA20-11518. (16 de marzo de 2020). Obtenido de https://actosadministrativos.ramajudicial.gov.co/GetFile.ashx?url=%7e%2fApp_Data%2fUpload%2fPCSJA20-11518.pdf
- Consejo Superior de la Judicatura, Acuerdo PCSJA20-11532. (11 de abril de 2020). Obtenido de https://actosadministrativos.ramajudicial.gov.co/GetFile.ashx?url=%7e%2fApp_Data%2fUpload%2fPCSJA20-11532.pdf

Consejo Superior de la Judicatura, Acuerdo PCSJA20-11567. (05 de junio de 2020). Obtenido de https://actosadministrativos.ramajudicial.gov.co/GetFile.ashx?url=%7e%2fApp_Data%2fUplod%2fPCSJA20-11567.pdf

Consejo Superior de la Judicatura, Acuerdo PCSJA20-11567. (2020). Obtenido de <https://www.ramajudicial.gov.co/web/medidas-covid19/acuerdos>

Consejo Superior de la Judicatura, Acuerdo PCSJA20-11632. (30 de agosto de 2020). Obtenido de https://actosadministrativos.ramajudicial.gov.co/GetFile.ashx?url=%7e%2fApp_Data%2fUplod%2fPCSJA20-11632.pdf

Consejo Superior de la Judicatura, Acuerdo PSJA20-11518. (16 de marzo de 2020). Obtenido de https://actosadministrativos.ramajudicial.gov.co/GetFile.ashx?url=%7e%2fApp_Data%2fUplod%2fPCSJA20-11518.pdf

Consejo Superior Judicatura, Acuerdo PCSJA20-11546. (25 de abril de 2020). Obtenido de https://actosadministrativos.ramajudicial.gov.co/GetFile.ashx?url=%7e%2fApp_Data%2fUplod%2fPCSJA20-11546.pdf

Consejo Superior Judicatura, Acuerdo PCSJA20-11567. (05 de JUNIO de 2020). Obtenido de https://actosadministrativos.ramajudicial.gov.co/GetFile.ashx?url=%7e%2fApp_Data%2fUplod%2fPCSJA20-11567.pdf

Consejo Superior Judicatura, Acuerdo PCSJA20-11594. (13 de julio de 2020). Obtenido de https://actosadministrativos.ramajudicial.gov.co/GetFile.ashx?url=%7e%2fApp_Data%2fUplod%2fPCSJA20-11594.pdf

Consejo Superior Judicatura, Acuerdo PSJA21 -11840. (26 de agosto de 2021). Obtenido de https://actosadministrativos.ramajudicial.gov.co/GetFile.ashx?url=%7e%2fApp_Data%2fUplod%2fA-11840.pdf

Constitucion Politica de Colombia, art.215. (07 de 07 de 1991). Obtenido de <https://www.constitucioncolombia.com/titulo-7/capitulo-6/articulo-215>

Constitucion Politica de Colombia, art.241 numeral 7. (07 de julio de 1971). Obtenido de <https://www.constitucioncolombia.com/titulo-8/capitulo-4/articulo-241>

Corte Constitucional, Sala de Casacion, (09 de julio 2020) Sentencia SC-242 [MP Luiz Guillermo Guerrero Perez y Cristina Pardo Shlesinger]. (s.f.). Obtenido de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2020/C-242-20.htm>

Corte Constitucional, Sala de Revision. (12 de diciembre de 2019,) Sentencia ST-608 [MP Gloria Stella Ortiz Delgado]. (s.f.). Obtenido de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2019/T-608-19.htm>

Corte Constitucional, Sala Plena (09 de julio de 2020) Sentencia SC-242 [Luis Guillermo Guerrero Perez, Cristina Pardo Schlesinger]. (s.f.). Obtenido de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2020/C-242-20.htm>

Corte Constitucional, Sala Plena, (20 de mayo de 2020) Sentencia SC-145 [MP Jose Feranando Reyes Cuartas]. (s.f.). Obtenido de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2020/C-145-20.htm>

Corte Constitucional, Sala Plena, (21 de abril de 2021) Sentencia SC-103 [MP Alejandro Linares Cantillo]. (s.f.). Obtenido de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2021/C-103-21.htm>

Corte Cosntitucional, Sala Plena. (24 de septiembre de 2020) Sentencia SC-420 [MP Richard S. Ramírez Grisales]. (s.f.). Obtenido de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2020/C-420-20.htm>

Decreto 417. (17 de 03 de 2020). Obtenido de https://coronaviruscolombia.gov.co/Covid-19/docs/decretos/general/51_Presidencia_Decreto_417.pdf

Decreto 457. (03 de 2020). Obtenido de <https://coronaviruscolombia.gov.co/Covid19/docs/decretos/presidencia/82-decreto-457.pdf>

Decreto 637. (05 de 2020). Obtenido de https://coronaviruscolombia.gov.co/Covid19/docs/decretos/presidencia/286_DECRETO_637_2020.pdf

Decreto 637. (2020). Obtenido de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/decreto_0637_2020.html#:~:text=Leyes%20desde%201992%20%2D%20Vigencia%20expresa%20y%20control%20de%20constitucionalidad%20%5BDECRETO_0637_2020%5D&text=Por%20el%20cual%20se%20declara,en%20todo%20el%20territo

Decreto Reglamentario 884. (30 de abril de 2012). Obtenido de https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=47216

Dirección Ejecutiva de Administración Judicial, Circular DEAJC20-35. (5 de 05 de 2020). Obtenido de <https://www.ramajudicial.gov.co/documents/34644201/35777437/DEAJC20-35+URH+Protocolo+de+acceso+a+sedes+-+Medidas+complementarias+para+prevenci%C3%B3n+del+contagio+del+COVID-19+en+los+servidores+judiciales%2C%20contratistas+de+prestaci%C3%B3n+de+servicios+>

Dirección Ejecutiva de Administración Judicial, DEAJO20-445 (Instructivo Para Trabajo en Casa). (30 de 06 de 2020). Obtenido de https://www.ramajudicial.gov.co/documents/34644201/35096801/DEAJO20-445+URH+-+Instructivo+para+trabajo+en+casa_.pdf/86f516c3-0992-4871-89f3-1ef0e970fe95

García-Sayán, D. (20 de abril de 2020). Obtenido de <https://www.ohchr.org/es/2020/04/coronavirus-emergency-challenges-justice-system>

Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS). (s.f.). *ISTAS*. Obtenido de <https://istas.net/salud-laboral/danos-la-salud/condiciones-de-trabajo-y-salud>

La Justicia en el Tiempo de Covid-19. Desafíos del poder Judicial en América Latina. (2020).

Ley 1564. (2012). Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=48425>

(2020). *Ley 2213.*

Martínez, L., Oviedo, O. &, & <http://www.scielo.org.co/pdf/sun/v29n3/v29n3a06.pdf>, (. C. (s.f.)). Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/sun/v29n3/v29n3a06.pdf>

- Medidas Frente a la Pandemia Covid 19 Ministerio de Salud y Proteccion Social. (2020). *Ministerio de Salud y Proteccion Social*. Obtenido de <https://www.minsalud.gov.co/salud/publica/PET/Paginas/Documentos-Administrativos-covid-19.aspx>
- Ministerio de Justicia y del Derecho Decreto 491. (28 de 03 de 2020). Obtenido de <https://scj.gov.co/sites/default/files/marco-legal/Decreto%20Legislativo%20491%20de%202020.pdf>
- Ministerio de Trabajo y proteccion Social, Circular N° 0021. (17 de MARZO de 2020). Obtenido de <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/Circular+0021.pdf/8049a852-e8b0-b5e7-05d3-8da3943c0879>
- MinSalud. (12 de 03 de 2020). *Resolucion 385*. Obtenido de https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/Resoluci%C3%B3n%20No.%200385%20de%202020.pdf
- MinSalud. (2020). *Resolucion Numero 385*.
- MinSalud, Resolución 2230. (27 de Noviembre de 2022). Obtenido de https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/Resoluci%C3%B3n%20No.%202230%20de%202020.pdf
- MinSalud, Resolucion 666. (24 de 04 de 2020). Obtenido de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/resolucion-666-de-2020.pdf>
- MinTrabajo, decreto reglamentario 649. (27 de abril de 2022). Obtenido de <https://consultorsalud.com/wp-content/uploads/2022/04/DECRETO-649-DEL-27-DE-ABRIL-DE-2022.pdf>
- Nisimblat, N. (2013). *Relaciones juridicas y tics: tensiones, implicaciones y desafios en la administracion de justicia*. Obtenido de https://www.academia.edu/29427398/JUSTICIA_DIGITAL
- Opinión Consultiva OC-9/87 Corte Interamericana De Derechos Humanos. (06 de 10 de 1987). Obtenido de https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_08_esp.pdf
- Organizacion Internacional del Trabajo, [OIT]. (s.f.). Obtenido de <https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/working-conditions/lang-es/index.htm#:~:text=Las%20condiciones%20de%20trabajo%20cubren,en%20el%20lugar%20de%20trabajo.>
- Organizacion de Estados Americanos (OEA), Convencion Americana Sobre Derechos Humanos "Pacto San Jose de Costa Rica", 22. (s.f.). Obtenido de <https://www.refworld.org/es/docid/57f767ff14.html> [Accesado el 12 Octubre 2022]
- Organizacion Mundial de la Salud [OMS]. (s.f.). *who.int*. Obtenido de <https://www.who.int/es/news-room/questions-and-answers/item/coronavirus-disease-covid-19>
- Organizacion Panamericana de la Salud [OPS]. (s.f.). Obtenido de <https://www.paho.org/es/noticias/11-3-2020-oms-caracteriza-covid-19-como-pandemia#:~:text=Ginebra%2C%2011%20de%20marzo%20de,puede%20caracterizarse%20como%20una%20pandemia.>

Resolucion Numero 385. (12 de 03 de 2020). *Ministerio de Salud y Proteccion Social*. Obtenido de https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/Resoluci%C3%B3n%20No.%200385%20de%202020.pdf

Ríos Ruíz, A. d., & Vol 1, N. 9. (s.f.). Obtenido de <https://repositorio.unam.mx/contenidos/29097>

SC-242. (2020). *Magistrada Ponente: Luis Guillermo y Cristina Pardo*. Obtenido de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2020/C-242-20.htm>

Sentencia C-156. (3 de 06 de 2020). Obtenido de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2020/C-156-20.htm#:~:text=ESTADOS%20DE%20EXCEPCION%20Concepto,partir%20de%20sus%20competencias%20ordinarias.>