



Secretaria3 Corte Constitucional <secretaria3@cor-teconstitucional.gov.co>

Presentación Acción pública de inconstitucionalidad

1 mensaje

Manuela Corredor <mcorredorg@gmail.com>
Para: secretaria3@cor-teconstitucional.gov.co

7 de agosto de 2020, 9:33


Buenos días,

Por medio de la presente, nosotros, Manuela Corredor Giraldo, Juan Felipe Parra Rosas y Geison Alexander Galvis Vega interponemos acción pública de inconstitucionalidad en contra de la Ley 1221 de 2008 artículo 6 numeral 1.

Adjunto enviamos documento con la demanda y cédulas escaneadas.

2 adjuntos

 **Cédulas.docx.pdf**
408K

 **Demanda API Ley 1221 de 2008.docx.pdf**
406K

Bogotá D.C., 7 de agosto de 2020

**Honorables Magistrados
Sala Plena
Corte Constitucional
E.S.D.**

Ref.: Acción pública de inconstitucionalidad en contra del artículo 6, numeral 1 de la Ley 1221 de 2008, por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.

Honorables magistrados:

Nosotros, Manuela Corredor Giraldo, Juan Felipe Parra Rosas y Geison Alexander Galvis Vega, ciudadanos colombianos, identificados como aparece al pie de nuestras firmas, con fundamento en los artículos 40.6 y 241.4 de la Constitución Política y en lo dispuesto en el Decreto 2067 de 1991 interponemos la siguiente **acción pública de inconstitucionalidad** en contra de la siguiente norma:

1. Norma demandada.

Se demanda el numeral primero del artículo 6 de la Ley 1221 de 2008,¹ que se transcribe a continuación:

LEY 1221 DE 2008
(julio 16) Diario Oficial No. 47.052 de 16 de julio de 2008
CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.

EL CONGRESO DE COLOMBIA
DECRETA:

(...)

ARTÍCULO 6o. GARANTÍAS LABORALES, SINDICALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL PARA LOS TELETRABAJADORES.

1. 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. No obstante la anterior, el Ministerio de la Protección Social deberá

¹ Diario Oficial No. 47.052 de 16 de julio de 2008.

adelantar una vigilancia especial para garantizar que los teletrabajadores no sean sometidos a excesivas cargas de trabajo.

2. Normas constitucionales infringidas.

A nuestro juicio, como se explicará en el apartado 4º, la norma demandada vulnera los artículos 13, 25 y 53 de la Constitución Política.

3. Competencia.

La Sala Plena de la Corte Constitucional es competente para resolver la presente demanda de acción pública de inconstitucionalidad en virtud del numeral 4 del artículo 241 de la Constitución; pues se trata de una demanda ciudadana contra una norma legal. A su vez, a la luz del artículo 43 de la Ley 270 de 1996, la Corte Constitucional debe cumplir con la función de *“Decidir sobre las demandas de inconstitucionalidad que presenten los ciudadanos contra las leyes, tanto por su contenido material como por vicios de procedimiento en su formación”*.

Además, no se configura cosa juzgada constitucional, pues hasta la fecha la Corte no se ha pronunciado sobre la constitucionalidad de la norma demandada, por lo cual procede un pronunciamiento de fondo al respecto.

4. Cargos de inconstitucionalidad.

4.1. Primer cargo: Violación al artículo 25 de la Constitución.

La Ley 1221 en su artículo 6, numeral 1, señala que no les es aplicable a los teletrabajadores las disposiciones sobre jornada de trabajo; con lo cual se excluye a los trabajadores bajo esta modalidad laboral de garantías constitucionales que, según la Corte Constitucional, son fundamentales para que se garanticen los mínimos sobre los cuales se cimienta el concepto de “trabajo digno”. Por lo tanto, esta exclusión normativa genera que este precepto legal sea una ofrenda al artículo 25 de la Constitución, ya que se convierte en una disposición que niega esas sub-garantías (dentro de las que se encuentran la jornada de trabajo) a un grupo de trabajadores, precarizando así la relación laboral y desconociendo las condiciones dignas y justas que califican el concepto de trabajo en la Constitución.

Para desarrollar este cargo, se entrará a revisar cómo la jornada de trabajo constituye un elemento crucial dentro del concepto de trabajo digno y los principios constitucionales que se desprenden de su conceptualización; para que posteriormente se analice como esta exclusión vulnera el artículo 25 de la Constitución.

4.1.1. El papel de la jornada de trabajo en el concepto de “trabajo digno”.

La Corte Constitucional, en múltiples ocasiones, ha reconocido en la jornada de trabajo una dimensión de gran importancia para la concreción del concepto de trabajo digno; señalando expresamente que:

“La protección al trabajo establecida por mandato del artículo 25 constitucional, incluye la fijación de jornadas máximas, dentro de las cuales los trabajadores presten los servicios propios de la relación laboral y estén sometidos a las órdenes del patrono. La jornada permanente, indefinida e ininterrumpida, sin períodos de descanso razonable previamente estipulados, atenta contra la dignidad del trabajador, cercena su libertad, pone en peligro sus derechos a la salud y a la vida, y causa daño a su familia, por lo que resulta contraria al ordenamiento superior.(Negrilla fuera del texto original)”².

Siendo así, la Corte Constitucional reconoce la jornada máxima como un elemento crucial incluido dentro del concepto de trabajo digno que permite diferenciar los espacios y dimensiones del individuo, sin que su esfera privada se vea menoscabada por su trabajo. Además, la jornada máxima legal, al ser un límite dentro de la relación laboral, permite que no existan estipulaciones que atenten contra la libertad y salud del trabajador.

Por lo anterior, y al reconocer expresamente la necesidad de que exista un límite fijo que determine una jornada laboral máxima para que de esta manera se pueda concretar un trabajo digno y justo, se han fijado legalmente límites tanto para Empleados Públicos (Decreto 1042 de 1978, artículo 33) y Trabajadores del sector privado (Artículo 161 CST).

Aunado a lo mencionado en el anterior párrafo, la Corte reconoce que ***“toda relación laboral establecida por empleadores particulares, o por el Estado o entidades públicas en su condición de patronos, exige a la luz del ordenamiento jurídico, jornadas máximas y los períodos de descanso correspondientes.”***(Negrilla fuera del texto original)”³

Es claro entonces, como los límites a las jornadas de trabajos constituyen una garantía necesaria y causal para garantizar un trabajo digno en cualquier oficio o modalidad de trabajo, sin que se pueda dejar de manera indeterminada o sea inexistente la fijación de una jornada máxima.

² Corte Constitucional.Sentencia T-203/00. MP. Fabio Moron Diaz.

³Corte Constitucional. Sentencia C-024/97. MP. Hernando Herrera Vargas.

4.1.2. La exclusión de los teletrabajadores de las subgarantías que componen el concepto de trabajo digno; una violación flagrante a la Constitución.

La Ley 1221 en su artículo 6, numeral 1, señala que a los teletrabajadores **no les serán aplicables las disposiciones sobre jornada de trabajo**, horas extraordinarias y trabajo nocturno, excluyendo de manera expresa a este grupo de trabajadores de la garantía de jornada máxima contenida en los demás estatutos legales y que, como se argumentó en el numeral anterior, constituye una sub-garantía dentro del concepto de trabajo digno pregonado por el artículo 25 de la Constitución.

Es de esta manera en la que se viola el artículo 25, ya que existe una exclusión expresa del concepto de jornada máxima existentes en el ordenamiento jurídico sin que se fije uno por parte del legislador dentro del estatuto legal demandado. En otras palabras, significa que no les es aplicable a los teletrabajadores lo contenido en el Decreto 1042 de 1978 y el Código Sustantivo del Trabajo, dejando su protección atada a conceptos vacíos e indeterminados dentro del mismo artículo⁴ que coloca a potestad del Ministerio de Protección Social la vigilancia para que los trabajadores bajo esta modalidad no sean sometidos a cargas excesivas de trabajo; sin que exista dentro de la ley un parámetro de evaluación o unos límites determinados y fijos, contradiciendo los postulados de la Corte Constitucional que expresamente señala:

*“Que si aún en tratándose de actividades que caben dentro de aquellas que el legislador exceptúa de la jornada máxima legal, el Tribunal Constitucional **ha considerado necesario establecer un límite para las mismas, incluso respecto de trabajadores que habitan en el mismo lugar en el que laboran, con miras a garantizar la realización del trabajo en condiciones dignas y justas, tal como lo ordena el artículo 25 de la Carta, con mayor razón tal límite es imperativo aplicarlo cuando, como en el caso que se revisa, no obstante que contractualmente se definió la modalidad de trabajo a cargo de la accionante como discontinua e intermitente, de simple vigilancia, ha quedado demostrado que se trata de otro tipo de labor, sujeta a rotación, que como tal si está sometida, de conformidad con la ley, al límite de la jornada máxima legal y en consecuencia exige períodos de descanso remunerados y previamente establecidos, derecho que además es irrenunciable por parte del trabajador.**”⁵ (Negrilla fuera del texto original)*

4.1.3. Conclusión del cargo:

Es así como este artículo, al excluir a los teletrabajadores de los límites fijados en las normas existentes en el ordenamiento jurídico, sin fijar unos, dejando los límites en apreciaciones

⁴ “No obstante la anterior, el Ministerio de la Protección Social deberá adelantar una vigilancia especial para garantizar que los teletrabajadores no sean sometidos a excesivas cargas de trabajo.” Ley 1221 de 2008, artículo 6, numeral 1

⁵ Corte Constitucional. Sentencia T-203/00. MP. Fabio Moron Diaz

subjetivas por parte de una entidad estatal y sin un sustento constitucional, vulnera el artículo 25 de la Constitución haciendo caso omiso a los pronunciamientos del Alto Tribunal en esta materia, que como se señaló anteriormente requiere una fijación determinada de una jornada máxima para evitar la explotación del trabajador y la afectación a la libertad y salud del mismo.

Aunado a esto, cabe resaltar cómo el ejecutivo mediante el Decreto 884 del 2012 regulo estos aspectos haciendo extensivas las garantías de jornada laboral y horas extra de los Empleados Públicos y Trabajadores del Sector privado a los Teletrabajadores; siendo una muestra más de la inutilidad práctica de la norma y su abierta inconstitucionalidad.

4.2. Segundo cargo: Violación al principio de igualdad.

La Ley 1221 en su artículo 6, numeral 1, señala que no les es aplicable a los teletrabajadores las disposiciones sobre jornada de trabajo, horas extraordinarias y trabajo nocturno; lo cual constituye una diferenciación que no se encuentra sustentada desde el punto de vista constitucional. En ese orden de ideas, dicha disposición normativa incurre en una violación al artículo 13 de la Constitución Política de Colombia, ya que existe una discriminación al excluir a los teletrabajadores de las garantías laborales mínimas, referentes a la jornada de trabajo y horas extra, de las cuales gozan el resto de trabajadores, sin que esta medida discriminatoria tenga una razón constitucional que la legitime.

Para desarrollar este cargo; en primer lugar, se analizará el régimen aplicable a los teletrabajadores y a los trabajadores, para determinar si existe o no una diferencia clara; y posteriormente, se determinará si la discriminación contenida en la disposición demandada vulnera el principio de igualdad, mediante el test integrado como herramienta argumentativa.

4.2.1. Discriminación a los teletrabajadores contenida Ley 1221 en su artículo 6, numeral 1.

La ley 1221 de 2008, contiene el régimen aplicable al teletrabajo, una nueva y reciente modalidad laboral que hace uso de las TICS y que como lo señala la Corte Constitucional *“también debe ser vista como una medida de flexibilización normativa, que representa una importante iniciativa del legislador a través de la cual es posible adecuar la forma de prestación de los servicios de personas en desigualdad material a sus necesidades particulares, con el propósito de que puedan acceder a una actividad laboral en igualdad de condiciones.”*⁶

Es por esto que el teletrabajo tiene un régimen especial aplicable a los teletrabajadores, que como lo señala el Alto Tribunal, busca que las personas mediante esta medida de flexibilización normativa puedan acceder a una actividad laboral en donde se respeten las

⁶Corte Constitucional. Sentencia T-254/16. MP. Luis Guillermo Guerrero.

condiciones mínimas que garantizan un trabajo digno, y que a su vez, sea una herramienta que fomenta la formalización del empleo y el crecimiento económico.

Adicionalmente, como lo señala la Corte, el régimen propio contenido en la ley 1221 de 2008 se justifica, debido a que *“Colombia establece una legislación que garantiza los derechos laborales de los teletrabajadores, con el reconocimiento, de suma importancia, que se está en presencia de una verdadera relación laboral y por tanto, se aplica en sus relaciones la legislación laboral colombiana. Ello se encuentra acorde con la tendencia internacional de regular esta nueva forma de subordinación, para evitar posibles abusos y el desconocimiento de los derechos laborales en aras de la eficiencia empresarial.”*⁷ (Subrayado fuera del texto original)

Sin embargo, no todo el entramado normativo contenido en la ley 1221 guarda relación con la Constitución y los pronunciamientos del Alto Tribunal, ya que como se evidencia en el numeral 1 del artículo 6 de la ley 1221, se excluye textualmente a los teletrabajadores de una garantía de suma importancia, como lo es la Jornada Laboral y lo concerniente a las horas extra; siendo una discriminación sin que exista algún motivo constitucional que la legitime.

a) Existencia de una Discriminación hacia los Teletrabajadores al excluirlos de la aplicación de las disposiciones sobre jornada laboral.

Si bien la Corte Constitucional ha señalado que la Ley 1221 es un régimen especial y que el legislador tiene un amplio margen de configuración legislativa, también ha enfatizado categóricamente que esta libertad de configuración se encuentra limitada por las garantías mínimas de especial protección de las cuales son titulares los trabajadores en la relación laboral y se encuentran consagradas en la Constitución Política. Así, la Corte señala que:

*“Con base en lo expuesto, la Sala infiere dos conclusiones: La primera, no toda relación de trabajo debe ser tratada por la ley en forma igual porque la Constitución estableció una protección cualificada en favor de la vinculación laboral. La segunda, aunque la fijación de las políticas de empleo, en principio, le corresponde a los órganos políticos señalados en la Constitución y, de acuerdo con el artículo 53 de la Carta, el legislador debe expedir un nuevo Estatuto del Trabajo para garantizar la igualdad de oportunidades entre los trabajadores, la estabilidad en el trabajo y la primacía de la realidad sobre las formalidades, entre otros, eso no significa que el legislador tenga facultades para imponer un modelo preciso de vinculación al trabajo, en tanto que la protección a la relación laboral se impone.”*⁸

De este modo, el artículo 6 de la ley 1221 de 2008, en su numeral primero al señalar que *dada la naturaleza especial de las labores de los teletrabajadores no les serán aplicables las disposiciones sobre jornada de trabajo, horas extraordinarias y trabajo*

⁷Corte Constitucional. Sentencia C-337/11. MP. Jorge Ignacio Pretelt.

⁸ Idem.

nocturno, los excluye textualmente de las garantías relacionadas con la Jornada de trabajo; que como lo señala la Corte, hacen parte esencial del artículo 25 de la Constitución:

*“La protección al trabajo establecida por mandato del artículo 25 constitucional, incluye la fijación de jornadas de trabajo máximas, dentro de las cuales los trabajadores presten los servicios propios de la relación laboral y estén sometidos a las órdenes del empleador. La jornada permanente, indefinida e ininterrumpida, sin períodos de descanso razonable previamente estipulados, como lo ha establecido esta Corporación, “atenta contra la dignidad del trabajador, cercena su libertad, pone en peligro sus derechos a la salud y a la vida, y causa daño a su familia, por lo que resulta contraria al ordenamiento superior”. Por ello es importante reconocer y pagar oportunamente el trabajo suplementario y el realizado en jornada nocturna o en días de descanso obligatorio, que, como ya lo indicó esta Sala, constituye factor de salario y hace parte del derecho al trabajo en condiciones dignas y justas.”*⁹

Es así como esta exclusión de los teletrabajadores de una garantía constitucional configura una discriminación al “*involucrar una distinción irrazonable*”,¹⁰ que se desprende del trato desigual e injustificado que la ley hace de personas situadas en igualdad de condiciones.¹¹ Esto se hace palpable al excluirlos del régimen jurídico ordinario, como se demuestra a continuación:

Discriminación existente en el numeral 1, artículo 6 de la Ley 1221 de 2008

Régimen Jurídico de los Teletrabajadores	Régimen Jurídico de los No- Teletrabajadores
<p>“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.”</p> <p>En este artículo existe una exclusión del régimen general de Jornada Laboral, que como ya se señaló anteriormente, constituye una garantía constitucional enmarcada dentro del trabajo digno.</p>	<p>A los no teletrabajadores les es aplicable las garantías contenidas en materia de Jornada Laboral del Código Sustantivo del Trabajo y el Decreto ley 1042 de 2018.</p>

Cuadro 1. Creación Propia.

⁹ Corte Constitucional. Sentencia T-203/00. MP. Fabio Moron Diaz.

¹⁰ Corte Constitucional. Sentencia C-178 de 2014. MP. Maria Victoria Calle Correa.

¹¹ Corte Constitucional. Sentencia T-098 de 1994. MP. Eduardo Cifuentes Muñoz.

Adicionalmente, el ejecutivo reconoce esta falencia constitucional, y en el el Decreto 884 de 2012, en su artículo 3 reconoce que a los teletrabajadores les es aplicable la jornada legal máxima y en su artículo 10 reconoce que les son aplicables el régimen de horas extra del cual se encontraban exceptuados por la disposición legal demandada. Con lo cual, se deja en evidencia que esta disposición Constitucional no cuenta con un fundamento sólido de diferenciación, llegando al punto de que hasta el ejecutivo mediante un acto administrativo inaplique la norma demanda. Ahora bien, a continuación mediante el Test integrado de igualdad se analizará si esta distinción es legítima o no.

4.2.2. Legitimidad de la diferenciación: Test integrado de igualdad

La Corte Constitucional ha sostenido que el principio de igualdad “*no es un concepto ‘mecánico’ o ‘matemático’ y que el Legislador puede introducir diversas distinciones al momento de configurar el derecho, sin que ello implique necesariamente su violación, pues sólo aquellas que sean irrazonables, arbitrarias o que restrinjan desproporcionadamente los derechos de uno de los grupos en comparación serán incompatibles con la Constitución Política.*”¹² (Subrayado fuera del texto original) Con base a esto, y habiendo definido los grupos en comparación (trabajadores y teletrabajadores) y la distinción entre estos (exclusión de teletrabajadores de las disposiciones sobre jornada laboral, horas extraordinarias y trabajo nocturno), es entonces necesario analizar si dicho trato diferenciado es compatible con la Constitución Política, o si -por el contrario- es violatorio del principio de igualdad. Para esto, se acudirá al test integrado que, en palabras del alto tribunal, es “*una guía metodológica para dar respuesta a la tercera pregunta que debe hacerse en todo problema relacionado con el principio de igualdad: (...) ¿es razonable la justificación ofrecida para el establecimiento de un trato desigual?*”¹³

La aplicación de este test está basada en escrutinios o niveles de intensidad (leve, intermedio o estricto), de tal manera que el control judicial es inversamente proporcional al grado de libertad de configuración legislativa¹⁴. Teniendo esto en cuenta, se procederá a determinar qué nivel de intensidad debe ser utilizado para el caso en cuestión y, posteriormente, se someterá la norma demandada a las etapas de análisis que conforman el test elegido.

a) Juicio *intermedio* como nivel de intensidad adecuado para el análisis de la disposición demandada

Como se mencionó anteriormente, la severidad del control judicial dependerá del nivel de libertad de configuración legislativa con el que una norma sometida al test integrado de igualdad fue expedida. Así, “*si se trata de amplia discrecionalidad de regulación, entonces el control judicial debe ser menos intenso, precisamente para que el juez no anule la libertad*

¹² Corte Constitucional. Sentencia C-871-14. MP María Victoria Calle Correa.

¹³ Corte Constitucional. Sentencia C-022-96. MP Carlos Gaviria Díaz.

¹⁴ Corte Constitucional. Sentencia C-093-01. MP Alejandro Martínez Caballero.

*del Legislador. En cambio, en aquellos campos en donde la Constitución limita la discrecionalidad del Congreso, la injerencia del juez constitucional es mayor y el control constitucional debe ser más estricto”¹⁵. Partiendo de esto, la Corte Constitucional ha explicado que -como regla general- deberá aplicarse el *test leve*, el cual procede en aquellos casos en los que se examinen asuntos económicos, tributarios, de política internacional, o en los que se no se encuentre, en principio, una amenaza evidente frente al derecho sometido a controversia. Como excepción a esta regla general, se encuentra el *test estricto*, procedente en los casos en los que se encuentren criterios sospechosos de discriminación, en los que la medida controvertida recaiga sobre personas en condición de debilidad manifiesta, pertenezcan a grupos discriminados, o cuando el trato diferenciado vulnere, *prima facie*, un derecho fundamental¹⁶. Finalmente, “entre los extremos del *test leve* y del *test estricto*, se ha identificado el **test intermedio**, que se aplica por este Tribunal cuando se puede afectar el goce de un derecho no fundamental, cuando existe un indicio de arbitrariedad que puede afectar la libre competencia económica o en aquellos casos en que la medida podría resultar ‘potencialmente discriminatoria’ en relación con alguno de los sujetos comparados.”¹⁷*

Con base a lo anterior, la norma demandada debe ser examinada a la luz del test de igualdad intermedio. La razón de esto es que la medida que se pretende examinar no se deriva de criterios tales como la raza, el género, el origen nacional, la religión, la opinión política, entre otros criterios sospechosos. Adicionalmente, no afecta a un grupo (teletrabajadores) que sea históricamente marginado o discriminado ni en debilidad manifiesta, ni impide *prima facie* el goce de un derecho fundamental (en este caso, el derecho al trabajo). En este sentido, no se hace necesaria la aplicación de un control judicial con alto nivel de intensidad realizado a través del test estricto. Esto implicaría, en principio, la aplicación de la regla general: emplear el control judicial leve. Sin embargo, la medida es potencialmente discriminatoria, teniendo en cuenta que, como se explicó en el acápite anterior, excluye a los teletrabajadores de las garantías laborales relacionadas a la jornada de trabajo, horas extraordinarias y trabajo nocturno sin que haya verdadera justificación para que se le dé un trato diferenciado a grupos que se encuentran en condiciones similares. Es esta potencialidad de discriminación, junto con la libertad de configuración legislativa limitada por el respeto a las condiciones mínimas de protección laboral, las que hacen necesario incrementar la intensidad del escrutinio. De hecho, y como se demostró en el primer acápite, la exclusión de los teletrabajadores del régimen de jornada laboral, horas extraordinarias y trabajo nocturno puede generar un desconocimiento de principios fundamentales que se derivan del derecho al trabajo y un quebrantamiento del trabajo digno. Por lo tanto, la norma demandada deberá ser examinada a la luz del test intermedio, el cual “*examina que el fin sea legítimo e importante, ‘porque promueve intereses públicos valorados por la Constitución o por la magnitud del problema*

¹⁵ Idem.

¹⁶ Corte Constitucional. Sentencia C-104-16. MP Luis Guillermo Guerrero Pérez.

¹⁷ Idem.

que el legislador busca resolver’, y que **el medio sea adecuado y efectivamente conducente para alcanzar dicho fin.**”¹⁸

b) Aplicación del Test *intermedio* de igualdad para examinar si la distinción entre trabajadores y teletrabajadores derivada de la disposición demandada es legítima

Como lo ha explicado la Corte Constitucional, cuando se acude al test intermedio, se debe “demostrar que el fin de las normas demandadas o el medio empleado para alcanzarlo se encuentran constitucionalmente prohibidos, o que el segundo es manifiestamente inadecuado para la obtención del primero”¹⁹. En este orden de ideas, es necesario evaluar la disposición demandada en cuanto a: i) la legitimidad e importancia constitucional del fin que la medida persigue; ii) la legitimidad y la efectividad del medio para alcanzar dicho fin; y iii) la proporcionalidad de la medida con respecto a los derechos, principios y valores constitucionales²⁰.

1. Legitimidad e importancia constitucional del fin: Adecuar y promover la prestación de los servicios de teletrabajadores en igualdad de condiciones.

El objeto de la Ley 1221 de 2008 es establecer “normas para promover y regular el Teletrabajo (...)”. De manera particular, el numeral 1 del artículo 6 (disposición demandada) indica que la exclusión de los teletrabajadores de las disposiciones sobre jornada de trabajo, horas extraordinarias y trabajo nocturno se debe a “la naturaleza especial de sus labores”. En este sentido, las disposiciones contenidas en la Ley 1221 de 2008 pretenden adecuar las disposiciones generales que rigen las relaciones laborales, para que se adapten a las condiciones materiales particulares que implica el teletrabajo. Este es un fin legítimo, pues, en palabras del alto tribunal, “representa una importante iniciativa del legislador a través de la cual es posible adecuar la forma de prestación de los servicios de personas en desigualdad material a sus necesidades particulares, **con el propósito de que puedan acceder a una actividad laboral en igualdad de condiciones (...).**”²¹ (Subrayado fuera del texto original).

Lo anterior implica que la finalidad perseguida es garantizar que los teletrabajadores, a pesar de encontrarse en una situación fáctica distinta a la del trabajo tradicional, gocen de las condiciones y garantías propias de toda relación laboral. En el fondo, la finalidad es entonces realizar el principio contenido en el artículo 13 de la Constitución Política que hace referencia a la búsqueda de la igualdad material. Esto, pues aunque teletrabajadores y trabajadores no se encuentren en situaciones idénticas, sí se encuentran en condiciones similares, teniendo en

¹⁸ Corte Constitucional. Sentencia C-811-14. MP Mauricio González Cuervo.

¹⁹ Corte Constitucional. Sentencia C-673-01. MP Manuel José Cepeda Espinosa.

²⁰ Corte Constitucional. Sentencia C-104-16. MP Luis Guillermo Guerrero Pérez.

²¹ Corte Constitucional. Sentencia T-346 de 2016. MP. Luis Guillermo Guerrero Pérez.

cuenta que, según la Ley 1221 de 2008, el teletrabajador es una “*persona que desempeña actividades laborales a través de tecnologías de la información y la comunicación por fuera de la empresa a la que presta sus servicios.*”²² Esta definición demuestra que lo que distingue a los grupos (teletrabajadores y no-teletrabajadores) es el medio y el lugar en el que prestan sus servicios, lo cual no es suficiente para situarlos en condiciones completamente distintas. Frente a esto, la Corte Constitucional ha sostenido que “*casos idénticos deberán recibir consecuencias idénticas; y casos semejantes, un tratamiento igualitario.*”²³ Este tratamiento igualitario es precisamente la finalidad que se pretende alcanzar con las disposiciones de la norma demandada, indicando así que se trata de una finalidad legítima.

Por otro lado, la finalidad es constitucionalmente importante, puesto que, además de buscar el desempeño del teletrabajo en igualdad de condiciones, busca “*crear herramientas para promocionar e impulsar este tipo de contratación (...) como un mecanismo para hacer frente a los altos índices de desempleo.*”²⁴ De hecho, en la exposición de motivos de la ley, se explicó que el objetivo sería “*poner al servicio de nuestra comunidad el gran avance que han tenido la tecnología de la información y las comunicaciones, generando a través de ellas nuevos empleos, incrementando la productividad y la competitividad de las empresas, ofreciendo nuevas formas de empleo a personas con alguna discapacidad y padres o madres cabezas de familia.*”²⁵ En este sentido, se trata de un fin importante porque promueve la contratación laboral y la disminución del desempleo, lo cual es un interés público constitucionalmente valorado, consagrado en los artículos 25 y 53 de la Constitución Política.

2. **Legitimidad y efectividad del medio:** Exclusión de los teletrabajadores del régimen de jornada laboral, horas extraordinarias y trabajo nocturno como *medio* para promover y adecuar el teletrabajo en igualdad de condiciones.

En esta etapa del test, corresponde examinar si la medida adoptada para la obtención de los fines propuestos es legítima a la luz de los principios constitucionales y si, además, es realmente conducente²⁶. En este sentido, debe indagarse si la medida propuesta por el artículo 6 numeral 1 de la Ley 1221 de 2008 -que consiste en excluir a los teletrabajadores del régimen de jornada laboral, horas extraordinarias y trabajo nocturno del Código Sustantivo del Trabajo- es constitucionalmente aceptable y si efectivamente permite adecuar las condiciones del teletrabajo para que pueda ejercerse en igualdad de condiciones, teniendo en

²² Artículo 2°.

²³ Corte Constitucional. Sentencia C-178-14. MP. María Victoria Calle Correa.

²⁴ Corte Constitucional. Sentencia C-337-11. MP. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.

²⁵ Ponencia para primer debate al Proyecto de Ley número 170 de 2006 Senado, 136 de 2007, Cámara. Gaceta No. 85 de 2008.

²⁶ Corte Constitucional. Sentencia C-104 de 2016. MP. Luis Guillermo Guerrero Pérez.

cuenta que es una modalidad de trabajo con ciertas características materialmente diferentes a las del trabajo ordinario.

Como se analizó en el primer cargo, el derecho al trabajo se rige por principios constitucionales tendientes a que sea ejercido en condiciones de justicia y dignidad, representando así un límite a la libertad de configuración del legislador en asuntos laborales. Así lo ha explicado la Corte Constitucional al sostener que *“el trabajo es un principio rector del ordenamiento jurídico que informa la estructura Social de nuestro Estado y que, al mismo tiempo, limita la libertad de configuración normativa del legislador porque impone un conjunto de reglas mínimas laborales que deben ser respetadas por la ley en todas las circunstancias (artículo 53 superior).”*²⁷ En la Ley 1221 de 2008, el legislador optó por la inaplicación de la jornada laboral y del régimen de trabajo nocturno y horas extra del Código Sustantivo del Trabajo, haciendo necesario que se haga un estudio sobre la relevancia constitucional que tienen estas nociones y, así, determinar si es una medida legítima que el legislador podía tomar.

En primer lugar, y frente a la jornada laboral, el alto tribunal asegura que *“la protección al trabajo establecida por mandato del artículo 25 constitucional, incluye la fijación de jornadas máximas, dentro de las cuales los trabajadores presten los servicios propios de la relación laboral y estén sometidos a las órdenes del patrono”, situación que se acompasa con el necesario descanso que es un derecho y que tiene como fines, entre otros, permitirle al trabajador ‘recuperar las energías gastadas en la actividad que desempeña, proteger su salud física y mental, el desarrollo de la labor con mayor eficiencia, y la posibilidad de atender otras tareas que permitan su desarrollo integral como persona.’”*²⁸ (Subrayado fuera del texto original). Como se ve, delimitar el tiempo en el que los trabajadores deben prestar sus servicios y obedecer las órdenes de sus empleadores es una de las dimensiones del derecho constitucional al trabajo y, como tal, no puede ser desconocido por el legislador.

Si bien es cierto que hay ciertas excepciones frente a la jornada laboral ordinaria, como es el caso de trabajadores de servicios domésticos, la Corte Constitucional se pronunció al respecto afirmando que *“una jornada laboral excesiva contradice los principios de dignidad humana y las condiciones justas en que han de cumplirse las tareas domésticas, tornándose indispensable fijar un límite al período de trabajo que exceda de la jornada máxima ordinaria, límite por fuera del cual se quebrantarían las garantías mínimas del trabajador”*²⁹ (Subrayado fuera del texto original). De esta manera, es claro que el legislador puede hacer ciertas modificaciones a la jornada ordinaria, en caso de que sea razonable según la naturaleza del trabajo, pero en ningún caso podrá dejarse una jornada abierta y sin límite, pues no sería más que una vulneración a los principios de trabajo digno. El problema radica en que precisamente la Ley 1221 de 2008 excluye a los teletrabajadores de la jornada laboral

²⁷ Corte Constitucional. Sentencia C-593 de 2014. MP. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.

²⁸ Corte Constitucional. Sentencia C-372 de 1998. MP. Fabio Morón Díaz.

²⁹ Corte Constitucional. Sentencia C-372 de 1998. MP. Fabio Morón Díaz.

ordinaria, y tampoco establece un nuevo tope de tiempo de trabajo, pues el único límite que trae el artículo 6 de dicha ley es que “*el Ministerio de la Protección Social deberá adelantar una vigilancia especial para garantizar que los teletrabajadores no sean sometidos a excesivas cargas de trabajo.*” No obstante, el artículo no llena de contenido esta “protección” al teletrabajador, razón por la cual ni siquiera es claro cuándo se estaría frente a una “excesiva carga de trabajo” y cuándo no, dejándolo a discreción del empleador y, en tal caso, del Ministerio. En todo caso, tampoco se considera necesario ni razonable la eventual creación de una jornada laboral especial para los teletrabajadores distinta a la ordinaria, puesto que el hecho de que el teletrabajo se desarrolle haciendo uso de las tecnologías de la información y por fuera de la empresa, no implica que tenga una naturaleza sustancialmente distinta que justifique un tiempo de trabajo mayor o menor al ordinario.

En cuanto al régimen de horas extraordinarias, la Corte Constitucional ha explicado que la labor suplementaria realizada en horas extra no hace parte del núcleo esencial del derecho al trabajo, por lo que “el derecho, en el caso de la jornada extra, no es en sí la facultad de hacer una labor suplementaria, *sino la remuneración que ella genera.*”³⁰ Esto significa que, si bien no existe un derecho a trabajar horas extra, en caso de que un trabajador lo haga tendrá derecho a ser remunerado por ello. Con base a esto, se encuentran dos problemas con respecto a la medida que trae la disposición demandada. En primer lugar, que el teletrabajo no se rija por una jornada laboral máxima impide la identificación de las actividades que fueron realizadas dentro de la jornada ordinaria y las realizadas dentro de la jornada extraordinaria. En consecuencia, y como segundo problema, si no hay reconocimiento del trabajo realizado en horas extraordinarias, tampoco habrá reconocimiento de la retribución correspondiente a este. Como resultado, el teletrabajador puede incurrir en casos en los que trabaje largos periodos de tiempo (pudiendo ser incluso mayores a los del trabajo ordinario), sin que se le reconozca que realizó trabajo suplementario, y mucho menos, su respectiva remuneración. Por último, la exclusión del régimen de trabajo nocturno del Código Sustantivo del Trabajo implica que el teletrabajo no cuenta con una definición de ‘jornada diurna’ y ‘jornada nocturna’ y que, como tal, tampoco le es aplicable el recargo del 35% correspondiente a las horas trabajadas entre las 9:00 pm y las 6:00 am.

Teniendo en cuenta lo anterior, es claro que la norma demandada **no es un medio legítimo** a la luz de las disposiciones constitucionales, ya que implica el desconocimiento de principios derivados del derecho al trabajo. De manera particular, se encontró que no incluir a los teletrabajadores dentro del régimen de jornada laboral, trabajo extraordinario y trabajo nocturno, se les está impidiendo el goce de derechos como el límite al tiempo de trabajo y la remuneración generada por realizar trabajo extraordinario o nocturno. Estos son derechos que la misma Corte Constitucional ha considerado como formas de garantizar otros principios fundamentales, como lo es la dignidad humana y el trabajo en condiciones justas.

³⁰ Corte Constitucional. Sentencia T-326 de 1994. MP. Vladimiro Naranjo Mesa

Adicionalmente, la medida tampoco puede ser considerada un **medio efectivo** para la consecución del fin perseguido; es decir, para lograr la adecuación y promoción del teletrabajo en igualdad de condiciones. La razón de esto, es que al inaplicar las garantías derivadas del límite de tiempo de trabajo y de remuneración por trabajo suplementario y nocturno, se ubica en una posición de desventaja a los teletrabajadores, con respecto a los no teletrabajadores. En otras palabras, en lugar de buscar una verdadera igualdad de condiciones a través de medidas que permita que los teletrabajadores, a pesar de encontrarse en una modalidad distinta de trabajo, gocen de las garantías laborales de cualquier relación laboral, la norma demandada termina desprotegiendo a este grupo frente a eventuales abusos de sus empleadores. El efecto termina siendo, de hecho, contrario a lo que la Corte Constitucional sostuvo al pronunciarse sobre el teletrabajo: *“El incremento de esta modalidad ha mostrado a su vez, la necesidad de regularizar las condiciones en que se presta, protegiendo al trabajador de posibles abusos o del desconocimiento de sus derechos laborales.”*³¹ Así, el desmejoramiento de las condiciones y consecuente desprotección a los teletrabajadores que resulta de la medida demandada, no es -de ninguna forma- efectiva ni idónea para que haya verdadera igualdad de condiciones entre teletrabajadores y no teletrabajadores a pesar de encontrarse en circunstancias materiales de trabajo distintas.

*** Teniendo en cuenta que la disposición examinada a la luz del test integrado de igualdad no superó la segunda etapa de análisis (legitimidad y efectividad del medio), no será necesario realizar la tercera etapa de análisis (proporcionalidad de la medida).*

4.2.3 Conclusión del cargo

En palabras de la Corte Constitucional, *“cuando se trata de cargos por presunta violación al principio de igualdad, el demandante deberá **identificar los grupos o situaciones de hecho que, a pesar de ser iguales (o similares) desde un punto de vista jurídicamente relevante, reciben un trato legislativo diferenciado.**”*³² (Subrayado por fuera del texto). No obstante, y dado que las diferenciaciones no implican en sí mismas un desconocimiento al principio de igualdad, esta corporación ha insistido en que *“el requisito de suficiencia en este tipo de cargos exige al interesado asumir la tarea de **explicar por qué se trata de una diferenciación injustificada o arbitraria.**”*³³

En el desarrollo de este acápite, se demostró: i) que existe un trato diferenciado entre teletrabajadores y trabajadores ordinarios; y ii) que esta diferenciación es injustificada, pues -a través del test integrado de igualdad- se comprobó que la medida que genera la distinción no es un medio legítimo ni efectivo para alcanzar el fin que persigue. Por lo tanto, **no es razonable** el trato diferenciado entre el grupo de teletrabajadores y trabajadores ordinarios en torno al régimen de jornada laboral, horas extraordinarias y trabajo nocturno. Así, y al no

³¹ Corte Constitucional. Sentencia C-337 de 2011. MP. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.

³² Corte Constitucional. Sentencia C-871 de 2014. MP María Victoria Calle Correa.

³³ Idem.

encontrarse razonable, es entonces posible concluir que la disposición demandada sí vulnera el principio de igualdad contenido en el artículo 13 de la Constitución Política y, como tal, debe ser declarada inexecutable.

4.3. Tercer Cargo: *Violación del principio de remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo.*

La Ley 1221 de 2008 en su artículo 6, numeral 1, señala que no les es aplicable a los teletrabajadores las disposiciones sobre jornada de trabajo, horas extraordinarias y trabajo nocturno; desconociendo de esta forma la garantía de los trabajadores a tener una **remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo**. En ese orden de ideas, dicha disposición normativa incurre en una violación al artículo 53 de la Constitución Política de Colombia, ya que implica que los teletrabajadores no reciban una remuneración económica proporcional a su trabajo desarrollado.

Para desarrollar este cargo, se analizarán, en primer lugar, las implicaciones de existencia de los principios mínimos fundamentales en el trabajo contenidos en el artículo 53 de la Constitución Política. Segundo, se estudiará particularmente lo establecido en la jurisprudencia de la Corte Constitucional sobre el principio de **remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo**. Posteriormente, se estudiará cómo la Ley 1221 en su artículo 6, numeral 1 vulnera este principio estudiado; y por último, se hará la respectiva conclusión.

4.3.1. Los Principios Mínimos Fundamentales Contenidos en el Artículo 53 de la Constitución Política

El trabajo, como se mencionó en los cargos anteriores, cumple un rol fundamental en el Estado Colombiano. Es por esta razón que el constituyente de 1991 consagró en la Constitución Política una serie de artículos con el objetivo de desarrollar este derecho fundamental. Estos son: el artículo 25, 26, 39, 40 numeral 7°, 48, 49, 53, 54, 55, 56, 60, 64, 77, 122, 123, 124, 125, 215, 334 y 336. En particular, cabe resaltar el artículo 53 debido a que es vulnerado por la Ley 1221 de 2008 en su artículo 6 numeral 1 por las razones que serán desarrolladas más adelante. Este artículo consagra el deber del legislador de cumplir con unos principios mínimos fundamentales al momento de expedir normas relativas al estatuto del trabajo³⁴. Estos principios son:

(i) igualdad de oportunidades para los trabajadores; (ii) remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; (iii) estabilidad en el empleo; (iv) irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; (v) facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; (vi) situación más favorable al trabajador en caso de duda en la

³⁴ Artículo 53. Constitución Política de 1991.

*aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; (vii) primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; (viii) garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; (ix) protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad. (x) El estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales. (xi) Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna. (xii) La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.*³⁵ (numerales y negrilla fuera del texto original).

La importancia del cumplimiento de los principios mencionados se debe a que, como lo mencionó la Corte Constitucional en las Sentencias C-479 de 1992 y C-200 de 2019, estos *“configuran el “suelo axiológico” de los valores materiales expresados en la Constitución alrededor de la actividad productiva del hombre”*³⁶. Por lo anterior, se resalta la gran importancia de que el legislador, al expedir leyes, sea consciente de estos principios y los cumpla. Lo que no sucedió en el artículo 6 numeral 1 de la Ley 1221 de 2008.

4.3.2. Jurisprudencia de la Corte Constitucional sobre el Principio de Remuneración Mínima Vital y Móvil, Proporcional a la Cantidad y Calidad de Trabajo.

La Corte Constitucional estableció en Sentencia SU-519 de 1997 que,

*“Parte bien importante de la dignidad y justicia en medio de las cuales el Constituyente exige que se establezcan y permanezcan las relaciones laborales consiste en la **proporcionalidad entre la remuneración que reciba el trabajador y la cantidad y calidad de su trabajo** (artículo 53 C.P.).*

*Para la Corte es claro que todo trabajador tiene derecho, de nivel constitucional, a que se lo remunere, pues si el pago de sus servicios hace parte del derecho fundamental al trabajo es precisamente en razón de que es la remuneración la causa o el motivo, desde el punto de vista de quien se emplea, para establecer la vinculación laboral. **Esa remuneración no puede ser simplemente simbólica. Ha de ser adecuada al esfuerzo que implica la tarea cumplida por el trabajador, a su preparación, experiencia y conocimientos y al tiempo durante el cual vincule su potencia de trabajo a los fines que interesan al patrono.***³⁷ (Negrilla fuera del texto original).

Aunado a lo anterior, en Sentencia T-790 de 1998 la Corte Constitucional expresó que:

³⁵ Artículo 53. Constitución Política de 1991.

³⁶ Corte Constitucional. Sentencia C-200 de 2019. MP Gloria Stella Ortiz Delgado.

³⁷ Corte Constitucional. Sentencia SU-519 DE 1997. MP José Gregorio Hernández Galindo.

*La Carta Política establece que el trabajo es un derecho y una obligación de carácter social, para lo cual merece de una especial protección por parte del Estado. Por ello le otorga una protección particular. Dicho derecho se encuentra consagrado en el artículo 25 de la misma Constitución, se está garantizado por la misma Carta en el artículo 53 al señalar que el trabajo debe desarrollarse en condiciones "dignas y justas", consideraciones que se concretan entre otras, con una **"remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad del trabajo"**. De esta manera, quien desarrolla una labor tendrá derecho a que la misma le sea remunerada de manera proporcional y acorde con la cantidad y calidad del mismo. Dicha remuneración garantizará una contraprestación a la labor desarrollada, sino que también asegura al trabajador un ingreso que le permita procurarse unas condiciones de vida digna tanto para él como para su familia (...)*³⁸. (negrilla fuera del texto original).

De estos fragmentos se desprende que la Corte Constitucional ha interpretado **el principio de remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo** en conjunto con lo consagrado en el artículo 25 sobre el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas, sosteniendo que la remuneración que reciben los trabajadores tiene que ser adecuada al esfuerzo que implica cumplir la tarea asignada. Esto tiene su razón de ser en que recibir una contraprestación proporcional al esfuerzo realizado le permite al trabajador mantener condiciones dignas y es parte del suelo axiológico del concepto de trabajo justo que trae la Constitución.

Muestra de este cumplimiento jurisprudencial puede ser visto en el artículo 168 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual consagra los porcentajes de recargos que se le deben ser reconocidos a los trabajadores por desempeñar sus labores en determinados periodos de tiempo³⁹. Es tal el punto de consciencia del legislador del esfuerzo que deben realizar los trabajadores, que decide brindarle a estos el mayor reconocimiento económico (75% sobre el valor del trabajo ordinario diurno) cuando ejercen sus labores en horario extra nocturno. Siendo esta la situación en donde implica mayor esfuerzo por parte del empleado al desarrollar sus labores.

Resulta irónico ver cómo el legislador al expedir este artículo mencionado buscó cumplir lo establecido por la jurisprudencia de la Corte Constitucional sobre el principio bajo estudio y desarrolló una serie de recargos que se le deben ser reconocidos al trabajador, **mientras que ignoró absurdamente estos mandatos al expedir el artículo 6 numeral 1 de la Ley 1221 de 2008**. Ya que los teletrabajadores, a pesar de estar vinculados en un contrato laboral y ejerciendo en algunas ocasiones trabajo suplementario o de horas extras implicando un mayor esfuerzo para cumplir la labor, no fueron incluidos en este régimen ni en ningún otro que

³⁸ Corte Constitucional. Sentencia T-790 DE 1998. MP Alfredo Beltrán Sierra.

³⁹ Artículo 168. Código Sustantivo de Trabajo.

materialice el principio de remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo.

4.3.3. Violación del principio bajo estudio por la Ley 1221 de 2008 artículo 6 numeral 1.

En este tercer punto se estudiará cómo la Ley 1221 de 2008, en su artículo 6 numeral 1 desconoce el principio mínimo fundamental de los trabajadores de **remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo, debido a que no permite que los teletrabajadores reciban un salario proporcional al esfuerzo ejercido en aquellos casos en donde cumplan sus labores por fuera de la jornada ordinaria laboral.** Para sustentar esto, se abordará la jurisprudencia de la Corte Constitucional en donde se resalta la importancia de que a los trabajadores se les sean reconocidos los recargos monetarios por laborar en horas extra o trabajo suplementario.

En este sentido, es necesario mencionar la Sentencia T-157 de 2014, la cual consagró que

*(...) La jornada permanente, indefinida e ininterrumpida, sin períodos de descanso razonable (...) atenta contra la dignidad del trabajador, cercena su libertad, pone en peligro sus derechos a la salud y a la vida, y causa daño a su familia, por lo que resulta contraria al ordenamiento superior. **Por ello es importante reconocer y pagar oportunamente el trabajo suplementario y el realizado en jornada nocturna o en días de descanso obligatorio, que, como ya lo indicó esta Sala, constituye factor de salario y hace parte del derecho al trabajo en condiciones dignas y justas**⁴⁰. (negrilla fuera del texto original).*

De este fragmento se resalta la importancia que le da el juez constitucional al deber del empleador de reconocer y pagar el trabajo fuera de la jornada laboral ordinaria al empleado como parte de las condiciones dignas y justas de este mismo. Aunado a esto, en Sentencia SU-995 de 1999, la Corte expresó que

*(...) Para efectos del significado que en nuestro ordenamiento ha de tener la voz salario y, sobre todo, para la protección judicial del derecho a su pago cumplido, **deben integrarse todas las sumas que sean generadas en virtud de la labor desarrollada por el trabajador, sin importar las modalidades o denominaciones que puedan asignarles la ley o las partes contratantes. Así, no sólo se hace referencia a la cifra quincenal o mensual percibida por el empleado (...), sino a todas las cantidades que por concepto de primas, vacaciones, cesantías, horas extras (...), tienen origen en la relación laboral y constituyen remuneración o contraprestación por la labor realizada o el servicio prestado**⁴¹. (negrilla fuera del texto original).*

⁴⁰ Corte Constitucional. Sentencia T-157 de 2014. MP. María Victoria Calle Correa.

⁴¹ Corte Constitucional. Sentencia C-200 de 2019. MP. Gloria Stella Ortiz Delgado.

En este orden de ideas, se destaca el alto grado de reconocimiento que ha impartido el juez sobre el deber de los empleadores de reconocer todas las sumas generadas de la labor desarrollada por el empleado, resaltando el pago de las horas extra y nocturno. Estas retribuciones tienen su razón de ser en:

El hecho de que las horas extras tengan una remuneración especial, no constituye, propiamente hablando, una sobre remuneración, sino una remuneración proporcionada a la naturaleza de la labor extraordinaria; si la causa es especial, el efecto, lógicamente, también lo será⁴². (negrilla fuera del texto original).

Siguiendo este hilo conductor se concluye que, la Corte en su jurisprudencia ha sido reiterativa en mencionar la importancia de la obligación del empleador de reconocer y pagar las respectivas sumas generadas por la labor del trabajador, en especial las de horas extra debido a la naturaleza de la labor ejecutada. Esto se debe a que el juez constitucional reconoce el alto esfuerzo que le implica al trabajador desempeñar sus labores en trabajo suplementario y horas nocturnas.

Pese a este desarrollo jurisprudencial, el legislador desconoció el mandato constitucional al expedir la Ley 1221 de 2008 sobre el teletrabajo, pues a través del artículo 6 numeral 1 exonera a los empleadores de pagar las sumas generadas por la labor del trabajador durante las de horas extra.

4.3.4. Conclusión del tercer cargo

A lo largo del cargo, se demostró que: i) la importancia del cumplimiento de los principios que contiene el artículo 53 de la Constitución se debe a que ellos “*configuran el “suelo axiológico” de los valores materiales expresados en la Constitución alrededor de la actividad productiva del hombre*”,⁴³; ii) el principio de remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo ha sido entendido por la jurisprudencia de la Corte Constitucional como la remuneración que deben recibir los trabajadores adecuado al esfuerzo que implica cumplir las tareas asignadas; y iii) el numeral 1 del artículo 6 de la ley 1221 de 2008 no permite que los teletrabajadores reciban un salario proporcional al esfuerzo ejercido en aquellos casos en donde cumplan sus labores por fuera de la jornada ordinaria laboral, ya que desconoce la obligación del empleador de reconocer y pagar las respectivas sumas generadas por la labor del trabajador, en específico, las de horas extra debido a la naturaleza de la labor ejecutada. Por lo tanto, la Corte Constitucional en miras de asegurar el

⁴² Corte Constitucional. Sentencia T-326 de 1994. MP. Vladimiro Naranjo Mesa.

⁴³ Corte Constitucional. Sentencia C-969 de 2012. MP. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo.

cumplimiento del derecho fundamental del trabajo de los teletrabajadores deberá declarar inconstitucional el artículo 6 numeral 1 de la ley 1221 de 2008.

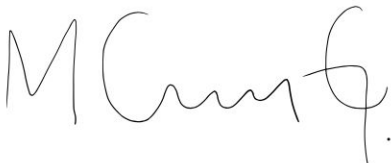
5. Pretensiones.

- 1) Solicitamos que se declare la inexecutable del numeral primero del artículo 6 de la Ley 1221 de 2008.

6. Notificaciones.

Los accionantes recibiremos notificaciones al correo electrónico mcorredorg@gmail.com, parrajuanfe@gmail.com, geisonvega12@gmail.com.

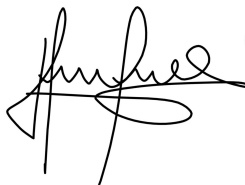
De los honorables magistrados,



Manuela Corredor Giraldo
C.C 1018509145



Geison Alexander Galvis Vega
C.C. 1193419011



Juan Felipe Parra Rosas
C.C. 1020816294