

Efectos Del Trabajo Desde Casa Sobre El Bienestar De Los Trabajadores

Leidy Peñalosa Lizarazo

Trabajo de grado para optar el título de especialista en seguridad y salud en el trabajo

Director

Alfonso Torres Alvear

Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo

Universidad Santo Tomás, Bucaramanga

División de Ingenierías y Arquitectura

Especialización en seguridad y salud en el trabajo

2023

Contenido

Introducción	7
1. Efectos del trabajo desde casa sobre el bienestar de los trabajadores	8
1.1 Planteamiento del problema	8
1.2 Justificación	9
1.3 Objetivos.....	11
1.3.1 Objetivo general	11
1.3.2 Objetivos específicos	11
2. Marco referencial.....	11
2.1 Marco teórico	11
2.1.1 El teletrabajo como nueva alternativa.....	11
2.2 Marco conceptual.....	18
2.2.1 Teletrabajo.....	18
2.2.2. Trabajo en casa	22
2.3 Marco legal	24
Aspectos en materia de Relaciones Laborales	32
Aspectos en materia de Jornada de Trabajo.....	33
3. Método	43
3.1.Paradigma de la investigación	43
3.2.Enfoque de la investigación.....	43
3.3.Diseño de la investigación.....	44
3.4.Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	44

3.5 Población y muestra	45
3.6. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	45
4. Resultados	45
Examinar las pautas normativas para la implementación del teletrabajo y del trabajo en casa	45
4.1.1. Implementación del teletrabajo	45
4.1.2. Requerimientos para el Teletrabajo	48
4.1.3. Identificar dogmáticamente cuáles son los riesgos laborales producto del trabajo en casa	49
4.1.3.2. Riesgo ergonómico.	49
4.1.3.2. Riesgo psicológico.	51
4.1.3.3. Seguridad de la información.	53
4.1.3.4. Riesgo ambiental.	54
4.1.3.5. Riesgos eléctricos.	56
4.2. Discusión	65
5. Conclusiones	67
Referencias.....	68

Glosario

Aislamiento: estado de estar separado o apartado de otras personas o del contacto social. En el contexto del trabajo desde casa, el aislamiento puede ocurrir debido a la falta de interacción directa con colegas y la ausencia de un entorno laboral compartido, lo que puede afectar el bienestar emocional y social de los trabajadores.

Equilibrio: estado en el que se logra una distribución adecuada y armoniosa entre diferentes aspectos de la vida, como el trabajo, la familia, el ocio y la salud. En el contexto del trabajo desde casa, el equilibrio se refiere a la capacidad de establecer límites claros entre la vida laboral y personal, evitando el agotamiento y el estrés derivados de una dedicación excesiva al trabajo.

Ergonomía: estudio científico que se ocupa de la relación entre los trabajadores y su entorno de trabajo, con el objetivo de optimizar la eficiencia y prevenir lesiones o problemas de salud relacionados con la postura, los movimientos repetitivos y las condiciones físicas del ambiente laboral. En el contexto del trabajo desde casa, la ergonomía se refiere a la importancia de tener un entorno de trabajo adecuado en el hogar, con mobiliario y equipamiento que promueva la comodidad y prevenga lesiones.

Flexibilidad: capacidad de adaptar los horarios y las actividades laborales según las necesidades y preferencias personales. En el contexto del trabajo desde casa, implica la posibilidad de establecer horarios más flexibles, lo que permite a los trabajadores conciliar mejor su vida personal y laboral.

Teletrabajo: modalidad laboral en la que los empleados realizan sus tareas desde su hogar o un lugar remoto, utilizando las tecnologías de la información y comunicación para mantenerse conectados con su equipo de trabajo y cumplir con sus responsabilidades laborales.

Resumen

El trabajo desde casa se ha convertido en una realidad para muchas personas en los últimos años, especialmente debido a la pandemia de COVID-19. Este cambio hacia el teletrabajo ha tenido diversos efectos sobre el bienestar de los trabajadores, tanto positivos como negativos. En cuanto a los aspectos positivos, el trabajo desde casa ofrece mayor flexibilidad en términos de horarios y ubicación geográfica. Los empleados pueden evitar los desplazamientos diarios al lugar de trabajo, lo que reduce el estrés y el tiempo perdido en el tráfico. Además, el trabajo remoto brinda la oportunidad de conciliar mejor la vida laboral y personal, permitiendo a los trabajadores pasar más tiempo con sus familias y dedicarse a sus pasatiempos. Sin embargo, también existen desafíos y efectos negativos asociados con el trabajo desde casa. Muchos trabajadores han experimentado sentimientos de aislamiento y soledad debido a la falta de interacción social con colegas. La comunicación y colaboración con el equipo de trabajo pueden volverse más difíciles, lo que puede afectar el sentido de pertenencia y la motivación.

Palabras clave: Teletrabajo, Trabajo en casa, Riesgos, Normas laborales.

Abstract

Working from home has become a reality for many people in recent years, especially due to the COVID-19 pandemic. This shift towards teleworking has had various effects on the well-being of workers, both positive and negative. On the positive side, working from home offers more flexibility in terms of hours and geographic location. Employees can avoid commuting to work, reducing stress and time lost in traffic. In addition, remote work provides the opportunity to better reconcile work and personal life, allowing workers to spend more time with their families and pursue their hobbies. However, there are also challenges and negative effects associated with working from home. Many workers have experienced feelings of isolation and loneliness due to a lack of social interaction with colleagues. Communication and collaboration with the work team can become more difficult, which can affect the sense of belonging and motivation.

Keywords: Telecommuting, Work at home, Risks, Labor standards

Introducción

Según las estadísticas de la OMS, se tienen reportes de 6.356.309 casos registrados de COVID-19 en Colombia con 142.486 defunciones hasta la fecha del 26 de enero del 2023. Como consecuencia de este virus el mundo empezó a tomar diversas medidas de seguridad, como lo fue el confinamiento; este nuevo cambio en el estilo de vida forzó a estructurar todo el sistema laboral como se conocía, generando alteraciones en las estructuras y métodos tradicionales de trabajo, con el fin de mantener la salud de los trabajadores.

No obstante, en algunos de los casos, las empresas no se hacen responsables del acondicionamiento de un espacio dentro del hogar, facilitando el desarrollo de enfermedades como lo son el estrés, trastornos asociados con el uso excesivo de los músculos, incluyendo las malas posturas al realizar estas tareas por consecuencia de la mala práctica de la ergonomía en el desarrollo de su labor. Por ello este trabajo se orienta netamente a la búsqueda, identificación y posible solución de dichas enfermedades, logrando así con base a ellas poder mejorar el ambiente laboral para aquellas personas que cuentan con un trabajo desde casa.

1. Efectos del trabajo desde casa sobre el bienestar de los trabajadores

1.1 Planteamiento del problema

Por lo general los riesgos laborales están relacionados con trabajadores convencionales que desarrollan su actividad profesional en la empresa. El desarrollo de este tipo de trabajos llego como producto de dicha flexibilización y constituye una modalidad laboral caracterizada por ejercer la actividad profesional desde cualquier lugar, utilizando las posibilidades que ofrecen las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC).

Esta nueva modalidad de trabajo abarca factores y riesgos laborales que involucran la ergonomía, el incremento reducción de los tiempos de viaje, el aislamiento y el sedentarismo, así como el estrés, resultado de una combinación de la percepción de elevadas demandas y de bajo control en el trabajo, en la que además influye de forma negativa una percepción de bajo apoyo organizacional (Luceño-Moreno et al., 2017, p.67) que con el tiempo afectan la salud del trabajador.

Cabe recalcar que mientras las organizaciones no se preocupen por las condiciones en las cuales desempeñan las tareas sus trabajadores, esto repercute con varios problemas, ya que la mayoría de ellos no saben cómo identificar los posibles riesgos y enfermedades que originan una inadecuada práctica de sus labores, ni las medidas preventivas para ello.

Por consiguiente, con la investigación se pretende ofrecer un análisis de como a través del tiempo esta modalidad laboral a distancia desde casa se ha convertido en una tendencia mundial con una estrecha relación en la calidad de vida, que involucra factores que afectan la salud del trabajador. Entre ellas tenemos el “estrés”, el tiempo y las condiciones laborales, que inciden de forma directa en las emociones del ser humano y en el entorno en el que este se desarrolla.

Teniendo en cuenta todo lo anterior, surge el siguiente interrogante ¿Cómo el trabajo encasa afecta la salud física y la seguridad de los trabajadores?

1.2 Justificación

La pandemia ocasionada por la enfermedad COVID-19 ha modificado por completo la vida de millones de personas alrededor de todo el mundo, en poco tiempo, todas las esferas del mundo social se han transformado de forma radical, entre ellas la laboral, muchos trabajadores que ocupaban un espacio en diferentes centros de trabajo han sido trasladados a sus casas, desde donde laboran actualmente.

Según el Ministerio de las Tecnologías de la Información y Comunicaciones (2012) el teletrabajo tiene beneficios como aumentar la productividad y reducir los costos fijos, mejorar la calidad de vida de los trabajadores y su trabajo en equipo, promover la inclusión social, que aportan al mejoramiento de la movilidad en las ciudades, ayuda al medio ambiente e impulsa la apropiación y uso de las nuevas tecnologías.

En este contexto, podemos afirmar que esta modalidad se ha posicionado como una que permite conservar una gran cantidad de empleos, auxiliando en el mantenimiento de la productividad de las empresas al mismo tiempo que protege la salud de sus empleados y su bienestar laboral. Pero no obstante surge una serie de cuestionamientos acerca de la viabilidad del desarrollo de la misma; en primera instancia no se puede eludir que los centros de trabajo cuentan con determinadas características particulares y están acondicionados para que dentro de ellos se realicen actividades específicas; en algunos casos no se garantiza que los espacios se ajusten a las necesidades de la persona que trabaja desde casa, ya que han tenido que improvisar lugares de trabajo, acondicionando algún rincón de su hogar que

difícilmente contará con las adecuaciones necesarias en materia de ergonomía para la realización de sus labores generando una serie de dudas en tema de salud laboral. Todo ello puede dar lugar a que surjan problemas musculoesqueléticos producto de las malas posturas, así como dificultades visuales y/o auditivas por la existencia de espacios incorrectamente iluminados o con mucho ruido.

Lo mismo ocurre, cuando se acentúan riesgos laborales de índole psicosocial, como el estrés, asociado a las dificultades de comunicación, la acumulación excesiva de trabajo, la inadecuada distribución de tiempos y cargas de trabajo, y la coexistencia en el mismo espacio de las actividades propias del mundo laboral con las de la vida familiar.

A causa de lo anterior, podemos asegurar que el trabajo en casa genera riesgos que pueden desencadenar en enfermedades que a largo plazo perjudican la salud del trabajador, como lo son la obesidad, el sedentarismo y el estrés; debido a que desempeñarse laboralmente dentro de su propia residencia se crean más distractores retrasando la realización del trabajo y acumulándola para el final del día y obligándose a estar la mayor parte del tiempo en una misma posición.

Al igual es importante destacar enfermedades como el síndrome del túnel carpiano que son molestias al nivel de los dedos asociadas con sensaciones de hormigueo; el síndrome de Quervain que provoca dolor en la parte inferior del pulgar; la lumbociatalgia que se presenta como dolor en la zona lumbar y que se puede extender hasta los glúteos y las pantorrillas (Olga,s.f.), entre otras.

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo general

Analizar los efectos del trabajo en casa y la seguridad ocupacional de los trabajadores.

1.3.2 Objetivos específicos

Examinar las pautas normativas para la implementación del teletrabajo y del trabajo en casa.

Identificar dogmáticamente cuales son los riesgos laborales producto del trabajo en casa. Indagar cuales son las normas que promueven la prevención de riesgos laborales en Colombia desde el 2012 hasta el 2019.

2. Marco referencial

2.1 Marco teórico

2.1.1 El teletrabajo como nueva alternativa

En la actualidad se está experimentando una forma de vida que, cada vez más, está cimentada en las telecomunicaciones, es la sociedad de la información. Estos influyen en manera indiscutible en todos los órdenes del que hacer humano. Abad (1997) expresa que «servicios avanzados de acciones telecomunicación estales como el teletrabajo, el comercio electrónico, la tele formación o los teleservicios de todo tipo están empezando a» (p. 1).

Es por eso por lo que el mercado laboral debe alinearse y adaptarse a estas nuevas tendencias para poder participar con éxito en el mundo global.

Son muchos los autores que empiezan a manifestarse ya expresar sus posturas entorno a este tema de gran actualidad; una aleta de aclarar el término se comenzará con él con concepto de este, visto desde la perspectiva de algunos de ellos. Weijers y otros (1992).

Barrios y Muñoz (1996) también se pronuncian en torno al tema y manifiestan que «el

teletrabajo ... está asociado con nuevas y mayores flexibilidades en el empleo, tanto en el sitio donde se lleva un cabo... como en las horas trabajadas» (p. 39).

Los autores mencionan un informe de la Organización Internacional del trabajo (OIT), el cual indica que «trabajar en casa genera una enorme rentabilidad, hasta el punto de que un trabajador puede incrementar su productividad en torno al 60%» (op. cit., pág. 43).

En todo caso, el hecho de trabajar desde la casa no representa una novedad; basta recordar que antes de ocurrir la Revolución Industrial, la gente trabajaba en el lugar donde vivía practicando labores artesanales.

No obstante, debe esperarse que el teletrabajo trascienda de a la simple idea de trabajar desde casa: retomando el concepto de Ortiz (1996), el teletrabajo requiere el uso de las telecomunicaciones.

En tal sentido, carece de importancia cual sea el centro de operaciones, en tanto que se tenga claro que no debe limitarse a la oficina. Según señala Barrios y Muñoz (1996), «lo importante es qué hacemos y cómo lo hacemos, no dónde lo hacemos» (pág. 53).

Burch (1992), al referirse al tema, destaca al igual que los autores anteriores que el teletrabajo no tiene una definición precisa, sin embargo, este autor propone lo siguiente:

«concentrar el trabajo en el individuo, creativamente, más allá de los límites del pensamiento organizacional convencional, explotando las telecomunicaciones que convergen y la tecnología del computador» (p. 5).

Todas estas definiciones planteadas, unidas a una realidad de la cual ya el teletrabajo forma parte, representa la proyección realizada hace años por diferentes autores y futuristas.

Toffler, como gran visionario, realizó sus predicciones particulares, ofreciendo además el concepto de «cabaña electrónica», en relación con el cual indicaba: estamos a punto de revolucionar nuestros hogares... un regreso a la industria de las cabañas, sobre una base electrónica nueva y superior con esto un nuevo énfasis en el hogar cómo centro de la sociedad... fuerzas poderosas convergen para promover la cabaña electrónica. (citado por Burch, 1992, pág. 24). Resulta interesante mencionar los planes equipos con relación al «pueblo electrónico», término acuñado por James Martin, gurú de la informática, quien señaló que al usar esta expresión quería decir que «cuando maduren las tendencias hacia hardware es baratos y sistemas amplios de comunicación, la gente podrá usarla para unir electrónica en una comunidad mundial tan fortuita, íntima e informal como la de un pueblo» (citado por Laurie, 1986, pág. 196).

Laurie (1986), por su parte, une la idea de Martin con el concepto de rojo y expresa: casi todas las personas que tienen que comunicarse con otras utilizarán la roja: por ejemplo, los ejecutivos y sus secretarías, los arquitectos y sus clientes, los vendedores y sus compradores, los doctores y sus pacientes, un general y su coronel. No hay ninguna razón para que los trabajadores se trasladen físicamente hasta la información cuando podemos trasladar esto a sus hogares a un costo mucho menor. (op cit., págs. 196 y 197).

Ahora bien, en medio de la vorágine de cambios implícitos en las nuevas tecnologías, no debe dejarse de lado el aspecto humano y la forma en la cual la tecnología podría transformar las relaciones entre las personas, para así impediría que esta situación pudiera traducirse irse como una desventaja; al respecto Burch (1992), al analizar lo referente al aislamiento implícito social en la práctica del teletrabajo, sugiere:

Centros comunitarios de trabajo a los cuales los trabajadores a distancia pueden

venir desde lugares remotos, del aislamiento de sus estaciones de trabajo con sede en la casa y realización los intercambios sociales tan necesarios ríos para casi todos nosotros.

No olvidemos que el trabajo sigue siendo la única fuente más importante de buenas amistades para gente de todas las clases sociales. La tecnología no reemplazará esto. (pág. 6).

Según puede observarse, la evolución tecnológica va a generar transformaciones en todos los mandos y el trabajo no escapa a esta realidad.

Esta unión del trabajo con la tecnología permite la aparición del teletrabajo, el cual presenta tanto ventajas como desventajas en la práctica.

No obstante, es perentorio, ante lo inminente del proceso, asumir las acciones corresponsales es que permita que tanto personas como organizaciones puedan acoplarse de manera exitosa con esta nueva alternativa laboral.

Por otra parte, el teletrabajo es una modalidad que unida al buen uso de las tecnologías de información y comunicación resulta muy efectiva para las organizaciones en el marco de la efectividad, calidad de vida, y productividad laboral. Weijers y otros (citados por Roche, 2007) define el teletrabajo como el resultado de las aplicaciones de las tecnologías de información y comunicación, en donde no es importante el lugar geográfico ni la separación del empleador por lo menos un 20% de las horas trabajadas.

De igual manera Haddon y Lewis (citados por Roche, 2007) plantean esta modalidad como una aliada a las mujeres madres de familia, que pueden compartir su labor familiar y profesional. Finalmente, Ortiz (citado por Roche, 2007) reúne varios conceptos anteriores y define que el teletrabajo es la unión de diferentes factores como: trabajo, distancia, telecomunicaciones y cuenta ajena. De esta manera Roche (2007) finaliza con la conclusión

de que “el teletrabajo es trabajo a distancia, utilizando las telecomunicaciones y por cuenta ajena”(p.97).

Roche (2007) también expone que el trabajar desde la casa no es una novedad, dado que antes de darse la revolución industrial, la gente laboraba en el lugar donde vivía practicando labores artesanales. De igual manera, Según señala Barrios y Muñoz (citados por Roche, 2007) lo importante y lo que se rescata al ejercer la modalidad del teletrabajo es qué se hace y cómo se hace, no dónde se hace. Es importante mencionar que Roche (2007) aclara que “pueblo electrónico” término expuesto por James Martin, Gurú de informática, era enfático señalando que cuando se refería a esta expresión lo ponía a pensar en un futuro cuando los costos de sistemas de comunicación y hardware se bajarán de precio; y de esta manera la gente podría usar estos medios para unirse en una comunidad mundial conectada y fortuita, íntima, e informal como la de un pueblo. De esta manera se observa que las predicciones anteriores se estarían cumpliendo en la actualidad, puesto que en los últimos años nos hemos visto interconectados por medio de plataformas tecnológicas. Aunque según Roche (2007) no se puede dejar de lado que desafortunadamente no todas las naciones cuentan con la tecnología requerida para la implementación de sociedades digitales, y ello crea un profundo abismo con respecto a los que sí cuentan con este recurso.

Expuestas las anteriores teorías con respecto a lo que significa el teletrabajo, a continuación, se describirá según el Ministerio de las Tecnologías de la Información y Comunicación (2012) las características del teletrabajo en Colombia son:

- Una actividad laboral que se lleva a cabo fuera de la organización en la cual se encuentran centralizados todos los procesos.

- La utilización de tecnologías para facilitar la comunicación entre las partes sin necesidad de estar en un lugar físico determinado para cumplir sus funciones.
- Un modelo organizacional diferente al tradicional que replantea las formas de comunicación interna de la organización y en consecuencia genera nuevos mecanismos de control y seguimiento a las tareas.

Esta entidad también describe las modalidades del teletrabajo en Colombia como: teletrabajo autónomo, el cual es ejercido por trabajadores independientes quienes se valen de las TIC para el desarrollo de las tareas, independientemente del lugar geográfico donde se encuentren. Se refiere también a la modalidad de teletrabajo suplementario, el cual se refiere a trabajadores con un contrato laboral definido quienes alternan su lugar de trabajo entre la empresa y otros lugares, utilizando las TIC como herramientas de trabajo. Se expone, de igual manera, el teletrabajo móvil quienes son trabajadores laboralmente vinculados a una organización quienes utilizan dispositivos móviles para ejercer su labor y sus actividades les permiten ausentarse frecuentemente de la empresa. Según el Ministerio de las TIC (2012) los beneficios que ofrece el teletrabajo a las organizaciones colombianas que decidan adoptarlo como una modalidad de trabajo son las siguientes: 72% preferencia de un trabajo móvil sobre otro fijo, 63% en reducción al ausentismo, 25% de reducción de retiros voluntarios por parte de los empleados, 23% en aumento de la productividad, y 18% en reducción de los costos en la planta fija. Adicional a lo anterior, el Ministerio de las TIC (2012) expone diferentes ventajas o beneficios dependiendo el área o ámbito en la cual se implemente la modalidad: para el negocio indica ventajas como una mayor productividad que equivale a mayores ingresos y mayor crecimiento, costos predecibles asociados a la flexibilidad de la inversión en planta física, tecnología y 10 recursos humanos que responderán a la demanda.

A mayor demanda, crecimiento de la organización con inclusión de teletrabajadores; a menor demanda, escasos costos fijos, y finalmente resalta la reducción de costos fijos en planta física, mantenimiento, servicios públicos, entre otros. La entidad también indica beneficios para el área tecnológica de la organización como la reducción del costo en adquisición de hardware y software, la implementación de la metodología “Bring Your Own Device -BYOD” que tiene como objetivo reducir costos en mantenimiento de los equipos, además del control total del flujo de información y los escritorios virtuales.

En cuanto al área de Recursos Humanos, la entidad también nombra beneficios como el mejoramiento de las condiciones de reclutamiento dado que bajo este modelo el tema de desplazamiento y ubicación pasa a un segundo plano. Se agrega a lo anterior el tema de mayor índice de retención del personal capacitado, y el equilibrio entre los espacios laborales y personales de los empleados, los cuales generan mayor calidad de vida que se traduce en mayor productividad. Para el área de operaciones se nombran ventajas como el control y seguimiento permanente al desarrollo de las tareas programadas a través de las herramientas tecnológicas y la implementación de procesos descentralizados pero interconectados.

Finalmente, el Ministerio de las TIC (2012) hace un énfasis importante en la implementación de esta modalidad bajo el marco de la responsabilidad social empresarial; puesto que hace referencia a la reducción de la huella de carbono en las ciudades, es decir reduce el índice de contaminación causado por el desplazamiento de los empleados a la empresa.

Adicional a ello, nombra el tema de la inclusión socio laboral de población vulnerable gracias a las TIC: situación de discapacidad, aislamiento geográfico, cabezas de familia; y aporta al mejoramiento de la movilidad de las ciudades reduciendo el tráfico asociado a las

jornadas de trabajo, el Ministerio de las TIC (2012) hace referencia a los obstáculos que las organizaciones colombianas pueden llegar a experimentar como: la cultura organizacional, políticas tanto gubernamentales como organizacionales, los costos iniciales de la implementación del modelo, el cambio en la estrategia del control, y la medición de la productividad.

2.2 Marco conceptual

2.2.1 Teletrabajo

En relación con la importancia que ha tenido el trabajo por siempre en nuestra sociedad, menciona Castells (1997: 229) “el proceso de trabajo está en el núcleo de la estructura social”. El empleo es la base sostenedora de la economía mundial. Para dar una mayor clarificación sobre el tema “trabajar”, para la Real Academia Española proviene del latín “tripali: torturar”, y significa “ocuparse en cualquier actividad física o intelectual” o “ejercer determinada profesión u oficio”, en cambio el Diccionario de Lengua Española aporta nuevos conceptos respecto a “trabajar” y lo define como “aplicarse uno con desvelo física o mentalmente en la ejecución de alguna cosa o por conseguir algo” y agrega otra concepción: “ocuparse en un ejercicio o ministerio como función propia o 36 como medio de ganarse la vida”. En ninguna de estas aseveraciones anteriores con respecto a “trabajar” deja estipulado que éste tiene que realizarse de determinada forma o condición para que sea bien llevado. El desarrollo de las nuevas tecnologías para Josemaria Altisen está modificando los aspectos sociales, políticos, financieros, económicos, trayendo consigo nuevas formas de empleos, contrataciones y posibilidades a desempleados. Si en la actualidad es posible realizar las compras desde nuestro lugar de residencia, comunicarse sin importar el tiempo y distancia con

personas de otros sitios en un tiempo real, no debiera tomar por sorpresa una nueva forma de laborar, que es llamado hoy en día como “teletrabajo”.

Menciona Shomali (2000), que teletrabajo como término tiene su origen en telecommuting y fue empleado por primera vez por el norteamericano Nilles en 1976, este equivale a teleworking, eran las personas que no realizaban largos viajes para sus trabajos, porque realizaban sus respectivas actividades laborales desde su casa. Todo esto fue acompañado en la década de los setenta con la aparición de los computadores y la crisis económica causada por el petróleo que vivió EE. UU. También Sarramona (2001:483) corrobora lo anterior, agregando que Nilles fue el que introdujo los conceptos “carreteras de información” y “tecnologías de información”. Se refiere Shomali (20008) acerca del teletrabajo como “la coordinación de acciones laborales con relativa independencia en el espacio y en el tiempo, mediante el uso de las telecomunicaciones”. Además, esta novedad de ocupación principalmente se realiza de forma no tradicional. Destaca que lo nuevo de esta modalidad de empleo, no es el trabajo a distancia simplemente, sino el uso de los ordenadores y telecomunicaciones para cambiar la peculiaridad y el ámbito laboral establecido hasta ese momento.

Para Miguel Inglés (1989) teletrabajo es una manera dócil de organizar el empleo, no se requiere de la presencia física del empleado, esta forma de trabajar está cambiando radicalmentenuestra cultura laboral, social, económica y política. Se pierde la noción de plaza de trabajo, de manera tal que no se requiere de una oficina o fábrica para poder realizar la actividad laboral. El trabajo se va hacia las personas más idóneas y capacitadas para realizarlos. Otra definición para teletrabajo la entrega Cristian Salazar, 10 diciendo que éste representa, “una forma flexible de organización del trabajo consistente en el desempeño de la

actividad profesional sin la presencia del trabajador durante una parte importante de su horario laboral. Dichas actividades laborales pueden ser desarrolladas a tiempo parcial o completo”.

2.2.1.1 Tipos de teletrabajo. En relación de los tipos de teletrabajo que se ejercen actualmente, Salazar menciona en primer lugar el teletrabajo desde su casa, fue la primera forma que se realizó y la más difundida hoy en día. En segundo lugar, destaca los telecentros, que son oficinas pre acondicionadas con un equipamiento informático y de telecomunicaciones acorde con la necesidad del servicio que empleen. Por último, menciona al trabajo itinerante, “este tipo de teletrabajo es el que se puede realizar mientras una persona se desplaza de un lugar a otro”, las herramientas utilizadas para poder efectuar este tipo de operación son: notebook, telefonía móvil. Corroborando lo anterior Sarramona (2001:485) y agrega además a las formas de tele desplazamiento que se realizan actualmente, el de empresas de distribución o descentralizadas, situadas en lugares geográficos distintos, intercomunicadas mediante una red común para sumar sus esfuerzos laborales como si estuvieran en un mismo centro. Además, menciona el teletrabajo en red, hace referencia especial a nuevas empresas, nacidas al amparo de las nuevas tecnologías de la comunicación y la información, que están conectadas entre sí mediante redes telemáticas. En EE. UU. se esperan unos 50 millones de teletrabajadores para la próxima década, mientras que, en Latinoamérica, la cifra será de 18 millones para el mismo período. A cerca de experiencias realizadas en relación con el teletrabajo en Chile Kusjanovic¹² indica que, durante 1998 previo a un exhaustivo estudio, en Telefónica CTC-Chile, se realizó un plan piloto con 20 personas trabajando desde sus casas. Principalmente, se concluyó que este sistema es ideal para quienes realizan labores administrativas, como telefonistas y contadores. En el ámbito estatal, destaca Shomaly (2000)¹³ a comienzos de 1999 la Municipalidad de Las Condes presentó un piloto destinado a incorporar a residentes

discapacitados 38 cesantes en un programa de teletrabajo con la empresa Telefónica, que aportó con los insumos apropiados en sus respectivas casas. Consistió en diez personas previamente entrenadas para informar mediante un foro de consulta. Otro caso por destacar es el de la empresa norteamericana IBM¹⁴ que mediante el plan Mobile (teletrabajo) realizado en Estados Unidos y Europa en 1995, para luego implementarlo durante el año 2001 en Chile, este plan fue dirigido al “80% de su fuerza de ventas y de servicios”, logrando incrementar el tiempo con los clientes y mejorando la calidad de vida de los trabajadores. La mayor flexibilidad que supone el teletrabajo favorece a todos los trabajadores, incluyendo a quienes que tienen algún tipo de discapacidad. El horario flexible, la posibilidad de poder elegir si se trabaja de día o de noche, en fines de semana o en días laborables, constituyen aspectos importantes para conseguir un determinado nivel de calidad de vida. Con relación a los beneficios, Shomaly (2000) destaca que socialmente hablado esta fórmula laboral aparece más beneficiosa que negativa por múltiples razones, que pueden clasificarse en de carácter individual o corporativo; agruparse por sectores: transporte, salud, vivienda, etc. Sin constituir una exageración, resulta finalmente que su aplicación resulta más acorde a los “nuevos tiempos” caracterizados por una creciente flexibilidad. Pero la tele desplazamiento genera además ciertas dudas con respecto a la interacción social que va a tener el teletrabajador, que hablan que va existir un aislamiento laboral por parte de este. Sin duda hoy día el teletrabajo es una nueva modalidad de trabajo que todavía es muy temprano para referirse en forma categórica en relación con los beneficios o problemas que este va a tener en la sociedad, esta investigación es una primera aproximación en este sentido en el área de la bibliotecología. (Fernández Torres, 2003).

2.2.2. Trabajo en casa

La práctica del trabajo en casa, también conocido como teletrabajo, se ha venido fortaleciendo en Colombia en los últimos años. Esta forma de trabajo se fundamenta en diversas razones, entre las que destacan: Mayor flexibilidad: el trabajo en casa permite una mayor flexibilidad en la organización de las actividades laborales, lo que puede aumentar la productividad y el rendimiento.

- Reducción de costos: tanto para los trabajadores como para las empresas, el trabajo en casa reduce los costos asociados con los desplazamientos y los gastos de infraestructura.
- Conciliación laboral y familiar: el trabajo en casa permite una mejor conciliación entre la vida laboral y familiar, lo que mejora la calidad de vida de los trabajadores y, a su vez, puede mejorar su desempeño laboral.
- Menor impacto ambiental: al reducir los desplazamientos, el trabajo en casa contribuye a disminuir la emisión de gases contaminantes y, por ende, tiene un menor impacto ambiental.
- Mejora de la inclusión laboral: el trabajo en casa permite que personas con discapacidad o que viven en zonas alejadas puedan acceder a empleos que, de otra forma, les serían inaccesibles.

En Colombia, el trabajo en casa se encuentra regulado por la Ley 1221 de 2008 y el Decreto 884 de 2012, los cuales establecen las condiciones y requisitos necesarios para su implementación (Rodríguez, 2022; Arciniegas y López, 2022). Además, en el contexto de la pandemia del COVID-19, el trabajo en casa se ha convertido en una práctica esencial para mantener la actividad económica y reducir el riesgo de contagio en los lugares de trabajo.

Teniendo en cuenta lo anterior, el trabajo en casa:

- Mejora de la productividad: según estudios, los trabajadores que realizan sus labores encasa suelen ser más productivos, ya que tienen mayor autonomía y control sobre su tiempo y su entorno de trabajo. Ahorro de tiempo y costos: el trabajo en casa permite a los trabajadores evitar los desplazamientos, lo que ahorra tiempo y reduce los gastos asociados con el transporte y el mantenimiento de un vehículo. Además, las empresas pueden ahorrar costos de infraestructura y mantenimiento de oficinas.
- Mayor conciliación laboral y familiar: el trabajo en casa permite una mejor conciliación entre la vida laboral y familiar, lo que mejora la calidad de vida de los trabajadores y puede aumentar su motivación y compromiso con la empresa.
- Reducción del estrés y la ansiedad: el trabajo en casa puede reducir el estrés y la ansiedad que suelen generar los desplazamientos y el ambiente de trabajo en la oficina, lo que puede mejorar la salud mental de los trabajadores.
- Inclusión laboral: el trabajo en casa puede ofrecer oportunidades laborales a personas que tienen dificultades para desplazarse o que viven en zonas alejadas, lo que contribuye a la inclusión laboral y a la diversidad en las empresas.
- Reducción del impacto ambiental: al disminuir los desplazamientos, el trabajo en casa contribuye a reducir la emisión de gases contaminantes y, por ende, tiene un menor impacto ambiental.
- Adaptación a situaciones de crisis: en situaciones de crisis, como la pandemia del COVID-19, el trabajo en casa permite mantener la actividad económica y reducir el riesgo de contagio en los lugares de trabajo.

El trabajo en casa puede ser beneficioso tanto para los trabajadores como para las

empresas, ya que ofrece mayores niveles de flexibilidad, ahorro de tiempo y costos, mejora la conciliación laboral y familiar, reduce el estrés y la ansiedad, favorece la inclusión laboral, reduce el impacto ambiental y puede adaptarse a situaciones de crisis.

2.3 Marco legal

El marco legal colombiano que rige la actividad del teletrabajo es de muy reciente data, pero parte de principios generales de la constitución política de 1991, así mismo como del código sustantivo del trabajo.

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE 1991

- Art. 53: donde se consignan los principios fundamentales en materia laboral extensibles al Teletrabajo.
- Art 54: obligación del Estado como garante a empleadores para otorgar formación y habilitación profesional y técnica para los que lo requieran. Artículo que se contextualiza a la formación de nuevos trabajadores en teletrabajo.
- Código Sustantivo del Trabajo: en todas las disposiciones que sean aplicables al Teletrabajo con excepción del régimen de jornada.

LEY 1221 DE 2008. Durante el segundo periodo presidencial de Álvaro Uribe Vélez (2006-2010) se sancionó la ley 1221 de 2008 cuya iniciativa fue procedente de la senadora Claudia Castellanos, pero fue hasta el primer periodo presidencial de Juan Manuel Santos (2010-2014) donde se impulsó desde el gobierno a promover el teletrabajo como alternativa de trabajo, en los diferentes entes gubernamentales y así replicar esta política de trabajo en el sector privado. En la ley 1221 por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.

El Congreso de Colombia DECRETA:

Artículo 1°. Objeto. La presente ley tiene por objeto promover y regular el Teletrabajo como un instrumento de generación de empleo y autoempleo mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones (TIC). Los aspectos conceptuales que contempla la ley son específicamente teletrabajo y teletrabajador.

Teletrabajo se define en la ley como: “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.

El teletrabajo puede revestir una de las siguientes formas: Autónomos son aquellos que utilizan su propio domicilio o un lugar escogido para desarrollar su actividad profesional, pueden ser una pequeña oficina, un local comercial. En este tipo se encuentran las personas que trabajan siempre fuera de la empresa y sólo acuden a la oficina en algunas ocasiones.

- Móviles son aquellos teletrabajadores que no tienen un lugar de trabajo establecido y cuyas herramientas primordiales para desarrollar sus actividades profesionales son las Tecnologías de la Información y la comunicación, en dispositivos móviles.
- Suplementarios, son aquellos teletrabajadores que laboran dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en una oficina.
- Teletrabajador. 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. Las obligaciones que consigna la ley por parte del gobierno son: formulación de una Política Pública de fomento al Teletrabajo a cargo del Ministerio de Trabajo y acompañamiento en la formulación de la

Política Pública a cargo del Ministerio de tecnologías de la información y las Comunicaciones, Ministerio de Comercio Industria y Turismo, DNP, DAFP, SENA, DIAN. Esta Política tendrá en cuenta los siguientes componentes: Infraestructura de telecomunicaciones. Acceso a equipos de computación.

- Aspectos Estructurales: creación de la red nacional de fomento al teletrabajo en entidades públicas y privadas, así mismo en operadores de telefonía pública, cafés internet, organizaciones y asociaciones de todo tipo y a cualquier nivel. Creación de un sistema de inspección, vigilancia y control para garantizar el cumplimiento de las normas laborales en el Teletrabajo.
- Garantías Laborales y de seguridad social al Teletrabajador: exceptuado (dada la naturaleza especial de sus labores no les serán aplicables las disposiciones sobre jornada de trabajo) Trabajo suplementario y nocturno, no obstante, cuando se supere la jornada máxima legal se regirá por lo previsto para el trabajo convencional.

El ministerio del Trabajo garantiza y vigila que el Teletrabajador no sea sometido a excesivas cargas de trabajo. Esta ley además propende el derecho fundamental de la igualdad con respecto a la igualdad salarial frente a trabajadores convencionales que desarrollen las mismas labores en igualdad de rendimiento; por lo tanto, garantiza el derecho a un salario justo según las condiciones de la localidad y la naturaleza del trabajo.

Otra de las garantías contempladas es el derecho al descanso, a la libre escogencia para constituir o afiliarse a las organizaciones sindicales y a participar en sus actividades; así mismo proporcionara el ingreso a la protección en materia de seguridad social (Sistema General de Pensiones, Sistema General de Seguridad Social en Salud y riesgos profesionales).

El empleador, debe contemplar el puesto de trabajo del teletrabajador dentro de los planes y programas de salud ocupacional, y garantizar su inclusión y participación en

estos.

LEY 1341 DE 2009

• Artículo 6: las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (en adelante TIC), son el conjunto de recursos, herramientas, equipos, programas informáticos, aplicaciones, redes y medios, que permiten la compilación, procesamiento, almacenamiento, transmisión de información como voz, datos, texto, video e imágenes. En el contexto del teletrabajo la herramienta básica para su desempeño son las tecnologías de la información y las telecomunicaciones, por lo tanto, citar el uso de estas para la normatividad legal es necesario para dar las directrices de su uso y alcance en el desarrollo del teletrabajo, si bien el marco legal aun es insipiente en Colombia se cuenta algunas leyes y decretos que determinan el adelanto de este.

LEY 1429 DE 2010

Esta ley tiene por objeto garantizar la formalización y generación de empleo, otorgando incentivos en la formalización para las empresas que se encuentren e iniciación. Aumentando susbeneficios y por lo tanto disminuyendo el costo de formalizarse.

En esta ley específicamente en el Artículo 3, Literal C: se determina la obligación del Gobierno con respecto al diseño y promoción de programas de formación, capacitación, asistencia técnica y asesoría especializada que conduzca a la formalización y generación empresarial del teletrabajo.

DECRETO 884 DE 2012 ASPECTOS LABORALES DEL TELETRABAJO

Establece las condiciones laborales especiales del teletrabajo que regirán entre empleadores y empleados del sector público y privado en relación de dependencia. Así mismo define el concepto de teletrabajo como una forma de organización laboral efectuada y

llevada a cabo dentro de un contrato de trabajo o relación laboral dependiente. La cual se considera una actividad remunerada tomando en cuenta que se realiza uso de las Tics para llevar a cabo la labora fin de facilitar el contacto entre el empleado y el empleador.

De igual manera define el concepto de teletrabajador como aquella persona que se encuentra en una relación laboral dependiente y hace uso de las Tics para cumplir con su actividad laboral. Fuera de los escenarios físicos de la organización. El uso de dichas Tics se debe encontrar reglamentado según el reglamento interno de la compañía, así como el empleador deberá delimitar el uso y restricción para dichos equipos y tecnologías, sin obviar por supuesto que debe suministrar equipos óptimos, necesarios y acordes con la tarea o actividad que vaya a desempeñar el teletrabajador.

Dentro de este marco se encuentra estipulado el contrato de trabajo específico para la modalidad de teletrabajo el cual se encuentra sustentado según el artículo 39 del Código Sustantivo del Trabajo y de la Seguridad Social para los trabajadores particulares y en las disposiciones vigentes que rigen las relaciones con los servidores públicos, y con las garantías a que se refiere el artículo 6° de la Ley 1221 de 2008, y especialmente deberá indicar:

1. Las condiciones de servicio, los medios tecnológicos y de ambiente requeridos y la forma de ejecutar el mismo en condiciones de tiempo y si es posible de espacio.
2. Determinar los días y los horarios en que el teletrabajador realizará sus actividades para efectos de delimitar la responsabilidad en caso de accidente de trabajo y evitar el desconocimiento de la jornada máxima legal.
3. Definir las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y

fijar el procedimiento de la entrega por parte del teletrabajador al momento de finalizar la modalidad de teletrabajo. Las medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir el teletrabajador. Cabe destacar que el decreto establece igualdad de trato por parte del empleador hacia su empleado. Con respecto a remuneraciones capacitaciones oportunidades laborales y todas aquellas actividades y derechos que se apliquen al teletrabajador. Así mismo el decreto establece que el empleador deberá garantizar la afiliación del teletrabajador al sistema de seguridad social integral, la afiliación a la ARL y demás prestaciones como auxilio de transporte, horas extras, dominicales y festivo para los teletrabajadores.

LEY 1562 DE 201216

Modifica el Sistema General de Riesgos Laborales y establece algunas disposiciones aplicables al Teletrabajo. Estas disposiciones pueden evidenciarse en los siguientes artículos: artículo 26 y 27 en su párrafo 2 establece que, en cuanto al teletrabajo, las obligaciones en las que debe incurrir el empleador con respecto a riesgos laborales y en el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, se encuentran adjudicadas por la normatividad vigente. (Amparo Beltrán Puche, 2002).

LEY 2088 DE 2021

El trabajo en casa se convirtió en un tema de interés y preocupación para el Estado colombiano, a través del Ministerio de Trabajo; escucharon y se interesaron en la preocupación de muchos empleados que por causa de la pandemia COVID-19, se les duplicó su trabajo en su horario normal, es así que el Congreso de la República de Colombia promulgo la ley 2088 de 2021; por la cual se regula el trabajo en casa, con un objetivo claro que es el de regular la habilitación de trabajo en casa como una forma de prestación del servicio en situaciones ocasionales, excepcionales o especiales, que se presenten en el marco

de una relación laboral, legal y reglamentaria con el Estado o con el sector privado, sin que conlleve variación de las condiciones laborales establecidas o pactadas al inicio de la relación laboral, como es mencionado en el artículo 1 de la ley en estudio. En este artículo de investigación encontraran argumentos que serán de un aporte significativo a los programas académicos en derecho laboral, considerando lo anterior ayudará al análisis normativo en relación al respeto por los espacios de tiempo que cuentan los trabajadores de un descanso de carácter recreativo, deportivo, cultural y de esparcimiento con su núcleo familiar, así ellos aportaran mayor desarrollo y rendimiento durante su jornada laboral al poder gozar de una desconexión de los medios tecnológicos que es necesario para la salud mental y física. El Enfoque utilizado en este ensayo es cualitativo porque no planteamos una medición numérica sino un propósito de construcción del conocimiento sobre la realidad social, a partir de las condiciones particulares y la perspectiva de quienes la originan y la viven. Es cualitativo porque este solo interpreta cual sería el sentir de las personas sobre cómo ha sido el trabajo en casa, cualidades resultantes de un fenómeno en específico como lo es el caso que nos ocupa. Con un método de investigación hermenéutico apropiado para resultados observables de la interpretación de documentos normativos y jurisprudenciales en Colombia sobre el trabajo en casa. Se trabajó a través del estudio de las bondades y desaciertos realizando una concepción sobre cómo ha sido el trabajo en casa iniciando con “home Office”, continuando con el teletrabajo y finalmente damos la concepción sobre el trabajo en casa en Colombia con Ley 2088 del 2021, la cual tiene como objeto regular la habilitación del trabajo en casa como una forma de prestación del servicio en situaciones ocasionales, excepcionales o especiales, que se presenten en el marco de una relación laboral, legal y reglamentaria. Una de las conclusiones de mayor relevancia para el estudio

es que la ley 2088 del 2021, llegó para quedarse y ser aplicada en otras condiciones a futuro como de orden público, fenómenos naturales o en coordinación en mutuo acuerdo entre trabajador y empleador sin modificar la naturaleza contractual, ni tampoco desmejorar las condiciones del contrato laboral.

CIRCULAR 041 DE 2020

Desde que el mundo se enteró de la actual pandemia por Covid-19, los empleadores y trabajadores se han visto en la necesidad de replantear las formas convencionales de trabajo. En tal sentido, con el fin de promover y mantener el empleo, se han comenzado a utilizar alternativas como el teletrabajo (el cual cuenta con una regulación específica en Colombia establecida en la Ley 1221 de 2008 y sus Decretos reglamentarios) o el trabajo en casa, el que, a diferencia del teletrabajo propiamente dicho, no cuenta con regulación específica en nuestro país.

Desde la expedición de la Circular 0021 del 2020, el Ministerio de Trabajo había propuesto el trabajo en casa como una medida de protección al empleo con ocasión a la emergencia sanitaria, ecológica y económica que afronta el mundo entero. En la mencionada Circular expedida el día 17 de marzo de 2020, el Ministerio hizo alusión al trabajo en casa, indicando que la misma debe entenderse como una situación ocasional, temporal y excepcional. El 02 de junio de 2020, el Ministerio del Trabajo emitió la Circular No. 0041. A través de este documento, se emitieron una serie de lineamientos que deben tener en cuenta empleadores, trabajadores y Administradoras de Riesgos Laborales al momento de desarrollar trabajo en casa.

En primer lugar, como se indicó anteriormente, es necesario recordar que el trabajo en casa no contiene los elementos, requisitos y formalidades establecidas en la Ley 1221 de

2008. De conformidad con lo anterior, cuando el trabajador desarrolla su función desde su domicilio o en lugar distinto a su sitio de trabajo, de forma ocasional y temporal, no es considerado como un teletrabajador propiamente dicho, aun cuando realice sus funciones mediante tecnologías de la información y las comunicaciones-TIC. Por lo anterior, es importante tener en cuenta que el trabajador continúa con las mismas condiciones pactadas en su contrato de trabajo, como si estuviera realizando sus funciones de manera presencial. El Ministerio de Trabajo impartió los siguientes lineamientos básicos con el fin de que esta forma de trabajo sea desarrollada de la mejor manera posible por las partes de la relación laboral.

Aspectos en materia de Relaciones Laborales

- Como punto de partida, debe considerarse que el trabajo en casa implica que la relación laboral y la facultad subordinante del empleador continúa vigente. Así mismo, se mantienen vigentes las garantías laborales, sindicales y de seguridad social para todos los trabajadores.
- Los trabajadores que cuenten con la posibilidad de desarrollar sus funciones desde casa deberán realizar las actividades que regularmente desarrollaban en su sitio de trabajo presencial. En caso de que sea necesario la realización de nuevas funciones por parte del trabajador, deberá mediar acuerdo entre las partes en tal sentido. Así mismo, el Ministerio de Trabajo recordó que no pueden realizarse disminuciones unilaterales de salario por el simple hecho de que la actividad laboral se ejecute desde casa.
- El Ministerio de Trabajo sugiere que se garantice el derecho al descanso por parte del trabajador. En tal sentido, se deberá mantener la jornada laboral que se venía desempeñando de manera presencial. Ahora bien, en caso de que exista un requerimiento o necesidad extraordinaria y excepcional de la compañía, el trabajador

deberá brindar la respectiva colaboración y apoyo, sin que esto sea considerado como una conducta de acoso laboral.

- Durante el trabajo en casa, continúa vigente el procedimiento disciplinario establecido en el reglamento interno de trabajo. En tal sentido, son totalmente válidos los procesos disciplinarios que se realicen de manera virtual o remota, garantizando siempre el derecho al debido proceso.

Aspectos en materia de Jornada de Trabajo

- Según lo estipulado en la Circular 0041 del 02 de junio de 2020, el trabajo en casa debe ajustarse a las disposiciones contenidas en el Código Sustantivo de Trabajo referentes a la jornada máxima legal (Artículo 161 y ss. del Código Sustantivo del Trabajo). En tal sentido, debe recordarse que en caso de que se requiera que el trabajador realice actividades que excedan su jornada laboral, deberá reconocer trabajo suplementario, salvo que se trate de trabajadores de dirección, confianza y manejo. En concordancia con lo anterior, los empleadores y trabajadores deben ceñirse al horario y jornada de trabajo con el fin de garantizar el “derecho a la desconexión laboral digital”
- Los empleadores deben promover espacios que permitan realizar pausas activas. El trabajador, por su parte, debe realizarlas y velar por su autocuidado. De conformidad con lo anterior, tenemos que el Ministerio de Trabajo realiza una serie de lineamientos que no son nada distintos a los establecidos en la legislación laboral vigente. Sin embargo, el cumplimiento de esta cobra importancia en las actuales situaciones de confinamiento. Armonización de la vida laboral con la vida familiar y personal.
- El Ministerio de Trabajo hace un llamado para que, junto con el desarrollo de la actividad laboral remota, los trabajadores puedan ejecutar sus funciones familiares y

personales. En tal sentido, se reitera la necesidad de respetar los horarios y jornadas de trabajo.

- Así mismo, el Ministerio hace alusión a que los correos electrónicos y mensajes que se envíen a través de la plataforma WhatsApp sean atendidos por los trabajadores de manera prioritaria durante la jornada laboral. De esta manera se busca mantener un equilibrio con la vida personal y los espacios de esparcimiento con los que cuenta el trabajador.

Aspectos en materia de Riesgos Laborales.

- Según el criterio del Ministerio de Trabajo, los empleadores deberán notificarle a la ARL la ejecución temporal de actividades del trabajador desde su casa. Así mismo, se deberá incluir el trabajo en casa dentro de la metodología para la identificación, evaluación, valoración y control de los peligros y riesgos de la empresa. En tal sentido, es importante que los empleadores adopten acciones dentro de su Plan de Trabajo anual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST).
- Por su parte, las ARL deberán incluir el trabajo en casa dentro de sus actividades de promoción y prevención. De conformidad con lo anterior, deberán enviar recomendaciones sobre postura, y ubicación de elementos utilizados para el trabajo en casa, entre otros. Además, las ARL deberán ajustar los FURAT de tal forma que incluyan la posibilidad de reporte de accidentes de trabajo sucedidos en la ejecución del trabajo en casa.
- En medio del trabajo desde casa, los trabajadores tienen la obligación de continuar cumpliendo con las normas, reglamentos e instrucciones de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa. En tal sentido, deberán procurar desde su hogar por el cuidado integral de su salud, así como suministrar al empleador

información clara, veraz, oportuna y completa sobre cualquier cambio en el estado de salud que afecte o pueda afectar su capacidad de trabajo. No hacerlo, dará lugar a la aplicación de las sanciones disciplinarias correspondientes. Por último, tenemos que el Ministerio de Trabajo sugiere que los empleadores cuenten con mecanismos de comunicación virtuales como correos electrónicos o líneas telefónicas que les permitan a los trabajadores reportar cualquier tipo de novedad derivada con el desempeño de las labores desde casa.

De conformidad con lo anterior, tenemos que el Ministerio de Trabajo ha impartido una serie de lineamientos para desempeñar el trabajo en casa, el cual ha sido necesario en tiempos de pandemia. Sin embargo, es importante resaltar que las recomendaciones del Ministerio no son nada distintas a lo establecido en la normatividad vigente. Aspectos como la jornada máxima laboral y el deber de los trabajadores de reportar cualquier novedad en su estado de salud son exactamente los mismos reglamentados en el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas pertinentes. En tal sentido, los lineamientos emitidos por el Ministerio de Trabajo quedan cortos frente a la reglamentación que exige el trabajo desde casa como forma de trabajo que llegó para quedarse. No obstante, será importante cumplir con las recomendaciones y lineamientos dados por la entidad mientras el trabajo en casa cuenta con una reglamentación formal o se opta por el teletrabajo propiamente dicho.

CIRCULAR 027 DE 2019

El Ministerio de Trabajo expidió la Circular Externa 0027, con el fin de establecer precisiones sobre la implementación del teletrabajo para los trabajadores y empleadores del sector público y privado, así como a las administradoras de riesgos laborales.

Estas precisiones se realizan sobre las consultas más recurrentes sobre el tema, que se

hacen al Ministerio, buscando con esto que el teletrabajo pueda ser desarrollado a plenitud y sin ningún tipo de limitaciones a los establecidos en la norma, con el fin de que los trabajadores en la modalidad de teletrabajo gocen de todas las garantías otorgadas por las normas laborales. Entre las precisiones realizadas, se encuentran:

1. Sobre las visitas al puesto de trabajo, la cual tiene como fin revisar y verificar las condiciones de trabajo, entre las que se encuentran incluidas las características física, biológica, ergonómica o psicosocial que pueda tener influencia en la generación de riesgos para la seguridad y salud del trabajador, en aras de prevenir los posibles riesgos y procurar el cuidado integral de su salud. Siendo necesario realizar una serie de acciones previas a la firma del contrato o acto administrativo que confiera la implementación de la modalidad del teletrabajo, como lo es contar con una guía para la prevención y actuación en situaciones de riesgo que deberá ser suministradas por la respectiva Administradora de Riesgos Laborales, diligenciar el formulario de afiliación y novedades adoptado mediante la Resolución 3310 de 2018, el teletrabajador deberá diligenciar el formato de auto reporte de condiciones de trabajo, el empleador deberá realizar la verificación de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo a través de cualquier modalidad ya sea presencial o virtual y el teletrabajador deberá implementar los correctivos sugeridos y necesarios en el lugar de trabajo.
2. Sobre el suministro de equipos y herramientas, los empleadores deberán proveer y garantizar el mantenimiento de los equipos de los teletrabajadores, conexiones, programas, valor de la energía, desplazamientos ordenados por él, necesarios para desempeñar sus funciones.

Las obligaciones de los trabajadores seguirán siendo reguladas por la Ley 1221 de

2008, siendo obligación del empleador del sector privado decidir la cuantía destinada para la implementación del teletrabajo, para lo cual, debe contar con capacidad económica que no le permita exonerarse de la misma.

LEY 2121 DE 2021

La Ley 2121 de 2021 que establece “la creación de una nueva forma de ejecución del contrato, denominada trabajo remoto, la cual se efectuará de manera remota en su totalidad” es decir, desde el inicio a la terminación del contrato en principio no habrá presencialidad. Así mismo, es importante mencionar que la norma expresamente consagra que esta modalidad “no comparte elementos constitutivos de teletrabajo y trabajo en casa”, lo que significa que el legislador manifestó su intención de crear una nueva modalidad distinta a las dos ya existentes.

Ahora bien, el nacimiento de esta figura denominada “trabajo remoto” en nuestra opinión, en lugar de contribuir a la creación de una herramienta útil y ajustada a las necesidades de los empleadores y aportar una solución normativa, generó lo siguiente:

- a) Que se replicará parcialmente una figura muy similar a las modalidades de teletrabajo autónomo y móvil.
- b) Que la redacción de algunas de las disposiciones consagradas en la Ley 2121 de 2021, resulten contradictorias al objeto de dicha Norma (como se expondrá más adelante en los ejemplos).
- c) Que se haya afectado el entendimiento inicial que “el trabajo remoto” era el género que abarcaba la totalidad de alternativas de trabajo no presencial, consagrándolo como una nueva figura paralela al teletrabajo y al trabajo en casa, lo cual consideramos generará confusión en la práctica.

En concordancia con lo anterior, consideramos relevante mencionar que una de las disposiciones que genera más confusión, tiene que ver con lo establecido en el literal C del artículo 4 la Ley 2121 de 2021 el cual señala que en el trabajo remoto “no se requiere un lugar físico determinado”, sin embargo, el Decreto 555 de 2022 establece dentro de las obligaciones del empleador “Informar a la ARL el lugar elegido para la prestación del servicio” lo cual evidencia que no resulta tan cierto lo indicado sobre “la no necesidad de un lugar físico determinado” pues por el contrario, si debe pactarse un lugar, el cual debe contar con visto buenoprevio de la ARL, lo cual ya operaba en el teletrabajo.

DECRETO 1227 DE 2022

Si bien el teletrabajo ha sido una modalidad laboral que ha existido en nuestro país desde hace más de 14 años en virtud de la Ley 1221 de 2008 reglamentada en principio por el Decreto 884 de 2012, con ocasión a la pandemia derivada del COVID19 y las medidas de contingencia que se adoptaron (entre las cuales se encuentra el “trabajo en casa” con carácter temporal y excepcional), varios empleadores evidenciaron las ventajas del trabajo remoto, ya sea en un 100% o en modalidad híbrida.

En ese orden de ideas y en la medida que la finalización de la emergencia sanitaria trae como consecuencia que no se pueda continuar con el trabajo en casa en virtud de su carácter excepcional y temporal, aquellos empleadores que quieran mantener un esquema remoto o híbrido con vocación de permanencia deberán implementar el teletrabajo.

Así las cosas, en virtud del auge en esta modalidad de trabajo, el Ministerio de Trabajo expidió el Decreto 1227 de 2022 en virtud del cual se modificaron algunas disposiciones del Decreto 1072 de 2015 – Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (el cual compilaba las reglamentaciones establecidas en el Decreto 884 de 2012) y se

incluyeron nuevos artículos.

Se modificó el artículo 2.2.1.5.3 del Decreto 1072 de 2015, consagrando los siguientes requisitos formales que deben incorporarse en el texto de los contratos u otros ítems donde se pacte el teletrabajo:

- a) Establecer las condiciones para ejecución de funciones tales como medios tecnológicos, equipos, programas, restricciones y responsabilidades en materia de seguridad informática y digital. Así mismo, se debe consagrar la descripción de los requisitos mínimos para el desarrollo de labores en materia ergonómica.
- b) Señalar el tipo de teletrabajo (es decir, suplementario, móvil o autónomo) y la jornada semanal aplicable.
- c) Determinar las responsabilidades sobre la custodia de elementos de trabajo y proceso de restitución en caso de terminación del teletrabajo o del vínculo laboral.
- d) Se eliminó la obligación dispuesta en el artículo 2.2.1.5.5 del Decreto 1072 de 2015 sobre la inclusión de un capítulo de teletrabajo en el Reglamento Interno de Trabajo.

Se actualizó el artículo 2.2.1.5.8 del Decreto 1072 de 2015 consagrando las siguientes obligaciones para los empleadores:

- a) Diligenciar Formulario suministrado por la ARL para informar el desarrollo de teletrabajo (Las ARL tendrán la obligación de implementar y fomentar este formato).
- b) Informar a la ARL el lugar o lugares de prestación de servicios en caso de teletrabajo autónomo o suplementario. En caso de teletrabajo móvil se deberán informar las condiciones de ejecución. Para cualquier modalidad se debe reportar la jornada

semanal, clase de riesgo de la labor específica y de la Empresa.

- c) Incluir el teletrabajo al momento de diseñar la evaluación y valoración de peligros y riesgos.
- d) Dar a conocer mecanismos y canales de comunicación para reporte de novedades, accidentes y/o enfermedades laborales.
- e) Suministrar equipos y herramientas necesarias y dar a conocer riesgos derivados del uso de equipos informáticos. Es importante resaltar que como se explicará más adelante, se mantiene la posibilidad de acordar que los trabajadores pongan a disposición del empleador, sus propios implementos.
- f) Garantizar la intimidad, privacidad y desconexión laboral conforme a la Ley 2191 de 2022.
- g) Realizar las correspondientes evaluaciones médico-ocupacionales, siendo posible efectuarlas bajo la modalidad de telemedicina.
- h) Brindar previo a la implementación del teletrabajo capacitación sobre autocuidado, importancia de la salud mental, riesgo ergonómico y biomecánico, seguridad de la información, y demás aspectos relevantes durante la ejecución del teletrabajo.

El artículo 2 del Decreto 1227 de 2022 introdujo 11 nuevos artículos al Decreto 1072 de 2015, en los cuales se consagran los siguientes aspectos principales:

- a) Reversibilidad del teletrabajo: se podrá pactar en el contrato u otrosí la facultad de solicitar en cualquier momento el retorno a la ejecución de labores presencial. No obstante, si desde el inicio del vínculo laboral se pactó el teletrabajo, el trabajador no podrá exigir trabajo presencial, a menos que las partes lo hayan pactado de

común acuerdo.

b) Implementación de política interna de teletrabajo: Si bien se eliminó la obligación de establecer un capítulo de teletrabajo en el Reglamento Interno de Trabajo, se dispuso la obligatoriedad de generar una política interna que tendrá que ser publicada de forma virtual, y deberá contener lo siguiente:

- Relación de cargos que pueden desarrollar teletrabajo.
- Requisitos de postulación para ser teletrabajador.
- Disposiciones para garantizar igualdad de trato.
- Listado de equipos, programas, plataformas y entorno TIC necesario para poder desarrollar labores mediante teletrabajo.
- Condiciones de confidencialidad y protocolos de respeto a la intimidad.
- Contactos y canales de comunicación del Comité de Convivencia, Copasst y talento humano para eventuales quejas de acoso laboral, reporte de accidentes, enfermedades o cualquier novedad.
- Disposiciones sobre medidas de prevención y promoción, y acciones incluidas en el plan de capacitaciones sobre teletrabajo.
- Descripción mínima del espacio de trabajo requerido: tamaño de puestos de trabajo, número de equipos de cómputo y demás requerimientos de cara a cada cargo.

c) Equipos y herramientas de trabajo: Si bien el empleador tiene la obligación de suministrar las herramientas necesarias para teletrabajar, se consagra la posibilidad que el trabajador ponga a disposición del empleador sus propios equipos, lo cual implica establecerlo expresamente en el contrato, y a su vez consagrar la obligación del trabajador de mantenerlos en buenas condiciones para la adecuada prestación del

servicio.

Si por situaciones de fuerza mayor (por ejemplo, fallas en electricidad o internet a causa de las empresas de servicios públicos) o causas imputables al empleador, el trabajador no puede prestar sus servicios, este deberá reportarlo a la Empresa y en esa medida, no podrá ser objeto de sanciones disciplinarias.

- d) Auxilios compensatorios: Es importante poner de presente que no se consagra obligación de otorgar un determinado rubro como auxilio de teletrabajo. No obstante, el artículo

2.2.1.5.20 del Decreto 1072 de 2015 consagra la posibilidad que las partes por mutuo consentimiento fijen un auxilio mensual que compense los costos de internet, telefonía y energía, aclarando que no se señala un monto específico, por lo cual su valor será el que determinen las partes por acuerdo.

Ahora bien, se aclara que los trabajadores podrán asumir estos costos sin ningún tipo de compensación, siendo necesario que se acuerde de manera expresa por las partes.

- e) Esquema híbrido: Como lo habíamos indicado en comunicados anteriores, en los casos en los que se quiere implementar la alternancia, es decir unos días de trabajo presencial y otros de trabajo remoto, la modalidad de teletrabajo aplicable sería el suplementario, lo cual ya ha quedado establecido de forma expresa en el artículo 2.2.1.5.22 del Decreto 1072 de 2015.

- f) Registro de Teletrabajadores: Los empleadores deberán diligenciar formulario digital del Ministerio de Trabajo para informar número de teletrabajadores (aclarando que el Ministerio de Trabajo deberá proceder con el diseño e implementación de este formulario con el apoyo del MINTIC).

Así las cosas, en el evento que en sus empresas se desee mantener el trabajo remoto o híbrido con vocación de permanencia, será necesario implementar la modalidad de teletrabajo que corresponda en cada caso, teniendo en cuenta los aspectos aquí expuestos, advirtiéndose que, en caso de no cumplir con estas disposiciones, la Compañía podría verse expuesta a eventuales multas por parte del Ministerio de Trabajo en caso de investigación iniciada de oficio o por queja de los trabajadores.

3. Método

3.1. Paradigma de la investigación

El paradigma de esta investigación es fenomenológico hermenéutico, ya que su objeto es estudiar las estructuras dentro del significado de las vivencias del mundo y, es que la fenomenología hermenéutica permite entender y comprender aquellas manifestaciones psíquicas de los individuos respecto a un tema determinado (Fuster, 2019), de allí que se pertinente para esta investigación ya puesto que permite tener visión y comprensión científica amplia de respecto de representaciones sociales frente a los habitantes de calle.

3.2. Enfoque de la investigación

El enfoque utilizado en la presente investigación es cualitativo, pues como lo refiere Martínez (2010), la investigación cualitativa “trata de identificar, básicamente la naturaleza profunda de las realidades, su estructura dinámica, aquella que da razón plena de su comportamiento y manifestaciones, es un todo integrado” (Martínez, 2010, p. 66).

Por ello, se ha planteado como ejes constitutivos de esta investigación que se debe (i) Examinar las pautas normativas para la implementación del teletrabajo y del trabajo en casa, (ii) Identificar dogmáticamente cuáles son los riesgos laborales producto del trabajo en casa y

finalmente (iii) Indagar cuales son las normas que promueven la prevención de riesgos laborales en Colombia

3.3. Diseño de la investigación

El diseño fenomenológico como método de investigación es de gran relevancia para las ciencias humanas y sociales que implica un proceso de indagación caracterizado por el entendimiento de los fenómenos que percibe una persona o un grupo de personas en un contexto determinado (Aguirre y Jaramillo, 2012). Lo anterior implica, que el investigador estudie y analice los fenómenos con los cuales ha tenido contacto mediante la experiencia vivencial dentro del entorno que lo rodea.

El diseño fenomenológico se podría en principio asimilar al diseño narrativo, sin embargo, el primero se encarga de estudiar un fenómeno que se manifiesta en una persona o en un grupo de personas desde las experiencias que han sostenido en su contacto con el mismo, mientras que el segundo describe y analiza a las personas en sí mismas, es decir, desde las historias de vida y de su experiencia en un entorno determinado.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica que se utilizará en la presente investigación será el análisis documental que según Hernández, Fernández y Baptista (2014), el análisis documental es una técnica que consiste en el examen crítico de los documentos disponibles, como informes, registros, cartas, publicaciones en redes sociales, entre otros, para obtener información relevante sobre el fenómeno de estudio. Los documentos pueden proporcionar información sobre el contexto, el comportamiento humano, los valores, las opiniones y las relaciones sociales, entre otros aspectos.

En cuanto al proceso de análisis documental, los autores señalan que implica la lectura

detallada y el examen crítico de los documentos para identificar temas, patrones y relaciones relevantes, y para extraer información útil para el estudio. El análisis documental puede incluir la categorización de los datos, la creación de resúmenes y la interpretación de los hallazgos.

3.5 Población y muestra

La población hace referencia al conjunto o universo de elementos que serán examinados dentro de la investigación, ya sean personas, instituciones o cosas, para la presente investigación la población los documentos que abordan el tema de teletrabajo, trabajo en casa y seguridad en el desarrollo del trabajo en casa.

3.6. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

La hermenéutica es pertinente como técnica de análisis ya que esta tiene como característica la separación categórica entre el receptor y el texto que recepta (Gómez-heras, 2003), de esta manera se lograra encontrar las representaciones sociales que tienen los vendedores ambulantes respecto de los habitantes de calle ya que otorgara las nociones interpretativas de las categorías que pueden llegar a surgir desde la aplicación de los instrumentos para la recolección de la información.

4. Resultados

4.1. Resultados

Examinar las pautas normativas para la implementación del teletrabajo y del trabajo en casa

4.1.1. Implementación del teletrabajo

En Colombia, el teletrabajo está regulado por la Ley 1221 de 2008, que define el teletrabajo como "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".

Esta ley establece una serie de pautas normativas para la implementación del teletrabajo en Colombia, algunas de las cuales son:

- **Voluntariedad:** el teletrabajo debe ser voluntario tanto para el empleador como para el trabajador, y se debe establecer mediante un acuerdo escrito. **Derechos laborales:** los trabajadores que realizan teletrabajo tienen los mismos derechos laborales que los trabajadores presenciales, incluyendo seguridad social, vacaciones, descanso remunerado, jornada laboral, entre otros.
- **Condiciones de trabajo:** el empleador debe garantizar que las condiciones de trabajo del teletrabajador sean equivalentes a las de los trabajadores presenciales. Esto incluye la provisión de herramientas y equipos adecuados, el suministro de información clara sobre las responsabilidades y expectativas del trabajo, y la prevención de riesgos laborales.
- **Horarios y jornadas laborales:** los horarios y jornadas de trabajo de los teletrabajadores deben establecerse de mutuo acuerdo entre el empleador y el trabajador, y se deben respetar los límites legales de jornada laboral.
- **Control y supervisión:** el empleador tiene el derecho de controlar y supervisar el trabajo de los teletrabajadores, y debe establecer los mecanismos necesarios para garantizar la calidad del trabajo.

La llegada de la tecnología trajo consigo la evolución y los cambios en la forma de cómo se ejecutan las actividades laborales, dejando de lado el pensamiento de que solo se puede trabajar si se está en el contexto de una oficina. No obstante, los constantes cambios

sociales han impulsado a que esta preconcepción cambie y pase al campo del teletrabajo o el trabajo a distancia.

Así las cosas, el teletrabajo según Gray, Hodson y Gordon (1996), es una forma adaptable del trabajo de una actividad profesional sin que sea necesaria la permanencia del trabajador en las dependencias arquitectónicas de la compañía. Dicha actividad la puede realizar a tiempo completo o parcialmente, en el cual el teletrabajador debe utilizar un medio de telecomunicación para el desempeño de sus actividades laborales con su empleador.

Por su parte, el Congreso de la República expidió la normatividad que buscaba regular el teletrabajo en el país, en la cual se señala que el empleado o teletrabajador es quién en la estructura de un acuerdo laboral está sometido, hace uso de las TIC con la finalidad de llevar a cabo su actividad laboral fuera el contexto locativo del empleador (Congreso de la República, 2008).

Siguiendo este hilo conductor, y con la finalidad de dar claridad sobre lo que implica la aplicación del teletrabajo, se hace necesario explicar en qué consisten las tecnologías de la información y de la comunicación, en sus siglas en español “TIC”, las cuales según (Belloch, 2012), se podrían definir como las tecnologías para el almacenamiento, recuperación y comunicación de la información, que interactúan entre sí y están interconectadas con el fin de generar nuevos espacios de comunicación.

El gobierno nacional dentro de su legislación identificó cuáles son los tipos de teletrabajo y los discriminó de la siguiente manera:

Autónomos. Se determinan así, ya que estos son aquellos en los cuales los teletrabajadores escogen un lugar diferente a la oficina y acuden a ella, siempre y cuando su empleador los requiera esporádicamente. Se apoyan en el uso de las tecnologías de la

información y las telecomunicaciones -en sus siglas (TIC), para desarrollar su profesión u oficio.

Móviles. Estos se identifican como aquellos que no necesitan un lugar fijo para desarrollarsu actividad laboral y su herramienta más importante son los dispositivos móviles.

Suplementarios. Son aquellos que laboran de manera intermitente de dos a tres días de la semana y lo hacen desde sus hogares o el lugar dispuesto por el empleador. (Congreso de la República, 2008. Ley 1221, art. 2) Requerimientos para el Teletrabajo

De acuerdo con Mintrabajo, MinTIC y Colombia Digital (El libro blanco: el ABC del teletrabajo en Colombia, p. 18), las organizaciones que pretenden implementar el teletrabajo dentro de sus labores diarias deben tener en cuenta los siguientes parámetros para que se adopteen debida forma.

Organizacionales. Debe haber una coordinación del cambio estructural en la organización, compromiso y sensibilización.

Tecnológicos. Debe definir las instalaciones y plataformas de tecnología que soportan elteletrabajo.

Jurídicos. Debe dar aplicación a la legislación vigente en materia jurídica

El teletrabajo es un concepto relativamente nuevo dentro de la legislación colombiana, el cual fue incluido inicialmente mediante la ley 1221 (Congreso de la República, 2008). Esta busca fomentar el teletrabajo mediante el uso de las TIC, con el objetivo de generar más empleo tanto en los sectores público y privado, y fomentar una mejor calidad de vida para los teletrabajadores (Afanador y Camargo, 2015, p. 13). De igual forma, se encuentra regulada su implementación por medio del Decreto 0884 (Gobierno Nacional, 2012), el cual estipula las condiciones laborales especial.

4.1.2. Identificar dogmáticamente cuales son los riesgos laborales producto del trabajo en casa

El trabajo en casa, también conocido como teletrabajo o trabajo remoto, puede presentar ciertos riesgos laborales que deben ser considerados y gestionados adecuadamente. Algunos de los riesgos laborales más comunes asociados con el trabajo en casa incluyen: Ergonómicos: el trabajo en casa puede llevar a una mala postura, dolor de espalda, cuello y muñecas debido a la falta de una estación de trabajo adecuada y a la utilización de muebles y equipos inadecuados.

- Psicológicos: el trabajo en casa puede aumentar el estrés y la ansiedad debido a la falta de separación entre el trabajo y la vida personal, la falta de interacción social y la dificultad para desconectar después del trabajo.
- Seguridad de la información: trabajar con información confidencial en una red Wi-Fi doméstica no segura puede poner en riesgo la información de la empresa y del trabajador.
- Riesgos ambientales: trabajar desde casa puede aumentar la exposición a contaminantes ambientales, como la mala calidad del aire, el ruido y la iluminación inadecuada.
- Riesgos eléctricos: el uso prolongado de dispositivos electrónicos puede aumentar el riesgo de sobrecarga eléctrica y de incendios.

4.1.3.2. Riesgo ergonómico. Para minimizar estos riesgos laborales, es importante que los empleadores proporcionen a sus empleados las herramientas y los equipos adecuados, ofrezcan capacitación y supervisión adecuadas, y establezcan políticas y procedimientos claros para el trabajo en casa. También es importante que los empleados mantengan una buena postura y realicen pausas regulares, se aseguren de que su estación de trabajo esté bien iluminada y

ventilada, y protejan su información y equipos electrónicos mediante la utilización de contraseñas y software de seguridad adecuados.

En razón a lo anterior, se procederá a analizar cada uno de los riesgos laborales y quedicen los diversos autores al respecto.

Teniendo en cuenta lo enunciado líneas arriba, se tiene que la ergonomía es “un análisis de las interacciones que tiene el ser humano con los elementos que tiene el puesto de trabajo y así optimizar el rendimiento del trabajador y el bienestar de este” (Bonilla y León, 2022, p. 24).

La ergonomía analiza el puesto de trabajo desde las perspectivas: ambiental, geométrica y temporal, con lo que persigue lograr un estado de bienestar en el trabajador, enfocado en factores como: presión, temperatura, renovación del aire, luminosidad, ruidos, áreas y volúmenes de trabajo, elementos de trabajo y la relación fatiga /trabajo.

Los riesgos ergonómicos son uno de los principales riesgos laborales asociados con el trabajo en casa. Estos riesgos están relacionados con la forma en que el trabajador interactúa con su entorno de trabajo, incluyendo su posición corporal, el mobiliario utilizado y la organización de su espacio de trabajo. Algunos de los principales riesgos ergonómicos asociados con el trabajo en casa incluyen:

- Postura inadecuada: el trabajo en casa a menudo se lleva a cabo en espacios limitados, lo que puede llevar a una postura inadecuada, como sentarse en una posición encorvada, que puede causar dolor de espalda, cuello y hombros.
- Mala iluminación: la falta de iluminación adecuada puede causar fatiga visual y tensión en los ojos, lo que puede afectar la productividad y aumentar el riesgo de lesiones.
- Muebles inadecuados: la falta de muebles adecuados, como una silla ergonómica o un

escritorio adecuado, puede contribuir a una mala postura y aumentar el riesgo de lesiones.

- Equipos de computación inadecuados: el uso de equipos de computación inadecuados, como una pantalla de computadora demasiado pequeña o un teclado incómodo, puede contribuir a una mala postura y aumentar el riesgo de lesiones.

Para minimizar estos riesgos, es importante que los trabajadores cuenten con un espacio de trabajo adecuado que incluya una silla ergonómica y un escritorio adecuado, una buena iluminación, una pantalla de computadora de tamaño adecuado y un teclado y un mouse cómodos. También es importante que los trabajadores mantengan una buena postura y realicen pausas regulares para estirarse y descansar los ojos. Los empleadores deben proporcionar orientación y recursos para garantizar que los trabajadores tengan un espacio de trabajo adecuado y ergonómico.

4.1.3.2. Riesgo psicológico. El trabajo en casa también puede presentar riesgos psicológicos debido a la falta de separación entre la vida laboral y personal, la falta de interacción social y la dificultad para desconectar después del trabajo. Algunos de los riesgos psicológicos más comunes asociados con el trabajo en casa incluyen:

- Estrés y ansiedad: la falta de separación entre el trabajo y la vida personal puede aumentar el estrés y la ansiedad, lo que puede afectar la salud mental y física.
- Aislamiento social: la falta de interacción social y la sensación de aislamiento pueden afectar la salud mental y emocional.
- Dificultad para desconectar: la falta de separación entre el trabajo y la vida personal puede hacer que sea difícil desconectar después del trabajo, lo que puede llevar a la fatiga y el agotamiento.

Para minimizar estos riesgos, es importante que los trabajadores establezcan límites claros entre el trabajo y la vida personal, establezcan una rutina y horario de trabajo y se aseguren de tener tiempo suficiente para relajarse y desconectar después del trabajo. También es importante que los trabajadores mantengan una comunicación abierta con sus colegas y supervisores, utilicen herramientas de colaboración en línea para mantenerse conectados y busquen apoyo emocional cuando sea necesario. Los empleadores también deben proporcionar recursos y apoyo para la salud mental y emocional de los trabajadores, como servicios de asesoramiento y programas de bienestar.

Colombia con la implementación del teletrabajo y el trabajo en casa dos modalidades de trabajo que difieren entre sí por condiciones laborales y prestacionales ampliamente explicadas por el gobierno para que fuesen las modalidades de trabajo que mantuviera la productividad de las empresas sin salir de casa y así evitar la exposición al contagio en los ambientes laborales y que trajera como consecuencia la afectación de la salud. (Muñoz y Buitrago, 2022).

La pandemia de COVID-19 ha cambiado la forma en que trabajamos, y muchas personas han tenido que adaptarse a trabajar desde casa. Aunque trabajar desde casa tiene sus ventajas, también puede tener un impacto psicológico negativo en algunas personas. Entre las afectaciones psicológicas más comunes que pueden surgir del trabajo desde casa se encuentran la ansiedad, el estrés, la depresión y la soledad. Trabajar desde casa puede hacer que sea difícil separar el trabajo de la vida personal, lo que puede llevar a una sensación de agotamiento constante.

Además, la falta de interacción social en el trabajo y la falta de límites claros entre el trabajo y la vida personal pueden llevar a sentimientos de soledad y aislamiento.

Para reducir el impacto negativo del trabajo desde casa en la salud mental, es importante establecer una rutina diaria, mantener un espacio de trabajo dedicado y separado del resto de la casa, tomar descansos regulares, mantener una comunicación abierta con los colegas y supervisores y, en la medida de lo posible, mantener una vida social activa. Si los síntomas de ansiedad, estrés, depresión o soledad persisten, es importante buscar ayuda profesional a través de un terapeuta o un médico de atención primaria.

4.1.3.3. Seguridad de la información. En la actualidad, la tecnología y la información son parte fundamental de nuestras vidas, y su impacto se extiende a todas las esferas, incluyendo el ámbito laboral. En el contexto de la pandemia mundial, muchas empresas y organizaciones han tenido que implementar el trabajo desde casa para garantizar la continuidad de sus operaciones y la seguridad de sus trabajadores. Sin embargo, este cambio abrupto ha generado una serie de desafíos y problemas relacionados con la afectación de la información en los trabajadores de casa.

En primer lugar, es importante destacar que los trabajadores de casa se enfrentan a una gran cantidad de información que reciben a través de diferentes canales, como el correo electrónico, aplicaciones de mensajería instantánea, videoconferencias y plataformas de colaboración en línea. Esta sobrecarga de información puede llevar a una disminución en la productividad y aumentar el estrés y la ansiedad en los trabajadores, lo que a su vez puede afectar negativamente su bienestar emocional y físico.

En segundo lugar, el trabajo desde casa también puede afectar la privacidad y seguridad de la información que manejan los trabajadores. Al estar en un entorno fuera del control de la empresa, los trabajadores pueden estar expuestos a amenazas de seguridad informática, como el phishing o el malware, que pueden comprometer la integridad de la

información que manejan. Además, el trabajo desde casa puede dificultar la gestión de datos confidenciales y el cumplimiento de las políticas de privacidad de la empresa, lo que puede derivar en infracciones y posibles sanciones legales.

Por último, el trabajo desde casa también puede afectar la comunicación y la colaboración entre los trabajadores y los equipos de trabajo. La distancia física y la falta de contacto personal pueden generar barreras para la comunicación efectiva y la colaboración, lo que puede afectar negativamente la calidad del trabajo y la eficacia de los equipos. Además, la falta de interacción social puede contribuir al aislamiento y la falta de conexión emocional entre los trabajadores, lo que puede afectar negativamente su bienestar emocional y su motivación para trabajar.

El trabajo desde casa puede tener un impacto significativo en la afectación de la información en los trabajadores de casa. Para mitigar estos efectos, es importante que las empresas proporcionen a sus trabajadores herramientas y recursos para gestionar la sobrecarga de información, garantizar la privacidad y seguridad de los datos y fomentar la comunicación y la colaboración efectiva entre los equipos. Además, es importante que los trabajadores establezcan límites claros entre el trabajo y la vida personal y adopten prácticas saludables para cuidar su bienestar emocional y físico mientras trabajan desde casa.

4.1.3.4. Riesgo ambiental. En los últimos años, el trabajo desde casa se ha convertido en una tendencia creciente en todo el mundo. Si bien este tipo de trabajo tiene sus beneficios, también presenta ciertos riesgos ambientales que pueden afectar la salud de los trabajadores.

Uno de los riesgos ambientales más comunes para los trabajadores de casa es la exposición a sustancias tóxicas y contaminantes en el aire. En muchas ocasiones, los

trabajadores de casa no cuentan con una ventilación adecuada o sistemas de filtración de aire, lo que aumenta el riesgo de inhalar partículas dañinas para la salud. Además, algunos trabajos pueden requerir el uso de productos químicos peligrosos, como limpiadores, pinturas, pegamentos, entre otros, que pueden emitir gases tóxicos al ambiente.

Otro riesgo ambiental en los trabajadores de casa es la exposición a niveles excesivos de ruido. Aunque los trabajadores de casa no están expuestos al ruido constante de una oficina llena de gente, los sonidos domésticos, como electrodomésticos, televisores, y otros pueden contribuir a la creación de un ambiente de trabajo ruidoso. La exposición prolongada al ruido puede aumentar el riesgo de problemas de audición, estrés y otros problemas de salud.

Además, la falta de actividad física en el trabajo desde casa puede contribuir a la aparición de problemas de salud como la obesidad, el dolor muscular, y otros trastornos relacionados con el sedentarismo. Al no tener una rutina de actividad física, los trabajadores pueden experimentar una disminución en la calidad de vida y un mayor riesgo de enfermedades crónicas.

Para mitigar estos riesgos ambientales, los trabajadores de casa pueden tomar medidas como establecer un lugar de trabajo separado de los demás ambientes del hogar, asegurarse de tener una buena ventilación, reducir el uso de productos químicos tóxicos, utilizar protectores auditivos, y establecer rutinas de actividad física regular. Además, las empresas pueden proporcionar capacitación y recursos a sus trabajadores para que puedan trabajar de forma segura y saludable en su hogar.

Aunque el trabajo desde casa tiene muchos beneficios, también presenta ciertos riesgos ambientales que pueden afectar la salud de los trabajadores. Para reducir estos riesgos, es importante que los trabajadores tomen medidas preventivas y que las empresas

proporcionen recursos y capacitación para garantizar la salud y seguridad de sus trabajadores. Con el compromiso y la cooperación de todos, es posible minimizar el impacto ambiental en el trabajo desde casa.

4.1.3.5. Riesgos eléctricos. En la actualidad, el trabajo desde casa se ha convertido en una alternativa cada vez más popular para muchas empresas y trabajadores. Sin embargo, con esta nueva forma de trabajo también surgen ciertos riesgos eléctricos para los trabajadores de casa.

Uno de los principales riesgos eléctricos para los trabajadores de casa es la sobrecarga de los enchufes y los cables. En muchas ocasiones, los trabajadores utilizan múltiples dispositivos electrónicos al mismo tiempo, lo que puede causar una sobrecarga eléctrica. Además, los trabajadores de casa pueden no estar al tanto de la capacidad eléctrica de su hogar, lo que puede llevar a una sobrecarga de los circuitos y a un posible incendio eléctrico.

Otro riesgo eléctrico es la falta de mantenimiento adecuado de los dispositivos y equipos electrónicos utilizados en el trabajo. Los cables eléctricos pueden estar dañados o pelados, lo que puede conducir a una descarga eléctrica. Además, la falta de mantenimiento en los dispositivos puede provocar un cortocircuito, lo que puede ser peligroso tanto para los trabajadores como para el hogar en sí.

Por último, la falta de conocimiento y capacitación en seguridad eléctrica también puede ser un riesgo importante para los trabajadores de casa. Muchos trabajadores de casa pueden no estar familiarizados con los procedimientos de seguridad eléctrica básicos, como el uso adecuado de los enchufes y los dispositivos de protección contra sobretensiones. La falta de capacitación en seguridad eléctrica puede llevar a un mayor riesgo de descarga eléctrica y de incendios.

Para prevenir estos riesgos eléctricos, los trabajadores de casa pueden tomar medidas como evitar la sobrecarga de enchufes y cables eléctricos, asegurarse de que los dispositivos electrónicos estén en buen estado y bien mantenidos, y tomar medidas para reducir el riesgo de incendios eléctricos. Además, es importante que los trabajadores reciban capacitación y educación en seguridad eléctrica para ayudar a prevenir accidentes y lesiones.

El trabajo desde casa presenta ciertos riesgos eléctricos que pueden poner en peligro la seguridad y la salud de los trabajadores. Para prevenir estos riesgos, es importante que los trabajadores tomen medidas de precaución, como evitar la sobrecarga eléctrica y el mantenimiento adecuado de los dispositivos electrónicos. Además, la capacitación y educación en seguridad eléctrica puede ser de gran ayuda para prevenir accidentes y lesiones. Con la cooperación y el compromiso de todos, es posible garantizar un ambiente de trabajo seguro y saludable para los trabajadores de casa.

4.1.3. Indagar cuales son las normas que promueven la prevención de riesgos laborales en Colombia

En Colombia, existen varias normas y regulaciones que promueven la prevención de riesgos laborales en todos los sectores de la economía. A continuación, se presentan algunas de las principales normas que buscan proteger la salud y seguridad de los trabajadores en Colombia:

Ley 1562 de 2012: Esta ley establece el Sistema de Riesgos Laborales (SRL) en Colombia, el cual tiene como objetivo prevenir accidentes y enfermedades laborales, y protegerla salud e integridad de los trabajadores.

Esta ley modificó la Ley 100 de 1993, y estableció una serie de disposiciones para mejorar la prevención de riesgos laborales en el país. Entre las principales disposiciones de

la Ley 1562 de 2012 se encuentran las siguientes:

- Obligación de las empresas de afiliarse al Sistema de Riesgos Laborales (SRL) y pagar las cotizaciones correspondientes.
- Creación de la Administradora de Riesgos Laborales (ARL), que es la entidad encargada de administrar los recursos del SRL y de prestar los servicios de prevención y atención de riesgos laborales a los trabajadores.
- Establecimiento de un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, que consiste en la implementación de medidas preventivas y de control de riesgos laborales en las empresas.
- Creación del Fondo de Riesgos Laborales, que tiene como objetivo financiar las prestaciones económicas y asistenciales que se otorgan a los trabajadores víctimas de accidentes o enfermedades laborales.
- Establecimiento de un régimen sancionatorio para las empresas que no cumplan con las disposiciones de la ley, que puede incluir multas, clausuras temporales o definitivas, y otras medidas coercitivas.

La Ley 1562 de 2012 ha sido un avance importante en la prevención de riesgos laborales en Colombia, y ha contribuido a mejorar las condiciones de trabajo y la protección de los derechos de los trabajadores. Sin embargo, aún quedan retos por enfrentar en este ámbito, y es necesario continuar trabajando en la promoción de una cultura de prevención de riesgos laborales y en el fortalecimiento del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo en el país.

El Decreto 1072 de 2015 es una norma en Colombia que establece las disposiciones para la implementación del Sistema de Riesgos Laborales (SRL), creado por la Ley 1562 de 2012.

Esta norma tiene como objetivo garantizar la prevención de accidentes y enfermedades laborales, y promover la protección de la salud e integridad de los trabajadores en el país. Entre las principales disposiciones del Decreto 1072 de 2015 se encuentran las siguientes:

- Obligación de las empresas de afiliarse al SRL y de implementar un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, que debe incluir la identificación y evaluación de riesgos laborales, la implementación de medidas preventivas y de control de riesgos, y la evaluación periódica de la eficacia del sistema.
- Establecimiento de las funciones y responsabilidades de las diferentes entidades del SRL, incluyendo las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), las Entidades Promotoras de Salud (EPS), y las entidades gubernamentales encargadas de la vigilancia y control del cumplimiento de la normativa en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- Creación de los Comités Paritarios de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST), que son los encargados de promover la prevención de riesgos laborales en las empresas y de colaborar en la implementación y seguimiento del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.
- Establecimiento de los requisitos y procedimientos para la realización de exámenes médicos ocupacionales, que tienen como objetivo detectar tempranamente enfermedades ocupacionales y determinar la aptitud de los trabajadores para desempeñar sus funciones.
- Establecimiento de las normas para la investigación de accidentes laborales y la elaboración de informes de investigación, con el objetivo de identificar las causas de los accidentes y proponer medidas para prevenir su recurrencia.

El Decreto 1072 de 2015 es una norma importante en la promoción de la prevención de riesgos laborales en Colombia, y establece las bases para la implementación de un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo eficaz y eficiente en las empresas del país. Es necesario seguir trabajando en la promoción de una cultura de prevención y en el fortalecimiento del SRL, para garantizar la protección efectiva de la salud e integridad de los trabajadores en Colombia.

La Resolución 2400 de 1979 es una norma en Colombia que establece las disposiciones en materia de seguridad e higiene industrial en los lugares de trabajo. Esta norma tiene como objetivo garantizar la protección de la salud e integridad de los trabajadores, mediante la prevención de accidentes y enfermedades laborales. Entre las principales disposiciones de la Resolución 2400 de 1979 se encuentran las siguientes:

- Obligación de las empresas de implementar medidas de seguridad e higiene industrial en sus lugares de trabajo, con el fin de proteger la salud e integridad de los trabajadores.
- Establecimiento de las normas y requisitos técnicos que deben cumplir las instalaciones, maquinarias y equipos utilizados en las empresas, con el fin de garantizar su seguridad y evitar riesgos laborales.
- Establecimiento de las normas y requisitos técnicos que deben cumplir los materiales y productos químicos utilizados en las empresas, con el fin de evitar riesgos para la salud de los trabajadores.
- Establecimiento de las normas y requisitos para la realización de exámenes médicos ocupacionales, que tienen como objetivo detectar tempranamente enfermedades ocupacionales y determinar la aptitud de los trabajadores para desempeñar sus

funciones.

- Establecimiento de las normas para la investigación de accidentes laborales y la elaboración de informes de investigación, con el objetivo de identificar las causas de los accidentes y proponer medidas para prevenir su recurrencia.

La Resolución 2400 de 1979 ha sido una norma importante en la promoción de la seguridad e higiene industrial en Colombia, y ha contribuido a mejorar las condiciones de trabajo y la protección de los derechos de los trabajadores. Sin embargo, es importante destacar que esta norma ha sido actualizada y complementada por otras disposiciones posteriores, como la Ley 1562 de 2012 y el Decreto 1072 de 2015, que establecen un marco más amplio y actualizado en materia de prevención de riesgos laborales en el país.

La Resolución 2013 de 1986 es una norma emitida por el Ministerio de Trabajo de Colombia, que establece las disposiciones en materia de protección contra incendios en los lugares de trabajo. Esta norma tiene como objetivo prevenir y controlar los incendios en los lugares de trabajo, para garantizar la seguridad de los trabajadores y de las instalaciones. Entre las principales disposiciones de la Resolución 2013 de 1986 se encuentran las siguientes:

- Obligación de las empresas de adoptar medidas preventivas contra incendios, y de contar con un plan de emergencias en caso de incendio.
- Establecimiento de las normas y requisitos técnicos que deben cumplir las instalaciones, maquinarias y equipos utilizados en las empresas, en materia de protección contra incendios.

- Establecimiento de las normas y requisitos para la formación y capacitación de los trabajadores en materia de prevención y control de incendios.
- Establecimiento de las normas y requisitos para la instalación de equipos y sistemas de protección contra incendios, como extintores, mangueras, alarmas, entre otros.
- Establecimiento de las normas para la realización de inspecciones periódicas de las instalaciones y equipos, con el fin de garantizar su funcionamiento y mantenimiento adecuados.

La Resolución 2013 de 1986 ha sido una norma importante en la promoción de la seguridad en los lugares de trabajo en Colombia, al establecer medidas específicas para prevenir y controlar los incendios en las empresas. Es importante destacar que esta norma ha sido actualizada y complementada por otras disposiciones posteriores, como la Ley 1562 de 2012 y el Decreto 1072 de 2015, que establecen un marco más amplio y actualizado en materia de prevención de riesgos laborales en el país.

La Resolución 312 de 2019 es una norma emitida por el Ministerio de Trabajo de Colombia, que establece las disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo para el sector de la construcción. Esta norma tiene como objetivo prevenir y controlar los riesgos laborales en este sector, que es uno de los más peligrosos en cuanto a accidentes y enfermedades ocupacionales. Entre las principales disposiciones de la Resolución 312 de 2019 se encuentran las siguientes:

- Obligación de los empleadores de adoptar medidas preventivas contra los riesgos laborales en el sector de la construcción, y de contar con un plan de prevención de riesgos laborales.

- Establecimiento de las normas y requisitos técnicos que deben cumplir las instalaciones, maquinarias y equipos utilizados en la construcción, en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Establecimiento de las normas y requisitos para la formación y capacitación de los trabajadores en materia de prevención y control de riesgos laborales en la construcción.

- Establecimiento de las normas y requisitos para la instalación de medidas de protección colectiva e individual en las obras de construcción, como barreras de protección, andamios, arneses, entre otros.
- Establecimiento de las normas para la realización de inspecciones periódicas de las obras de construcción, con el fin de garantizar el cumplimiento de las medidas de seguridad y salud en el trabajo.

La Resolución 312 de 2019 ha sido una norma importante en la promoción de la seguridad y salud en el trabajo en el sector de la construcción en Colombia, al establecer medidas específicas para prevenir y controlar los riesgos laborales en este sector. Esta norma complementa otras disposiciones en materia de prevención de riesgos laborales en el país, como la Ley 1562 de 2012 y el Decreto 1072 de 2015, que establecen un marco más amplio y actualizado en esta materia.

La Resolución 2401 de 1986 es una norma emitida por el Ministerio de Trabajo de Colombia, que establece las disposiciones en materia de higiene y seguridad industrial en los lugares de trabajo. Esta norma tiene como objetivo prevenir y controlar los riesgos laborales que puedan afectar la salud y la integridad física de los trabajadores. Entre las principales disposiciones de la Resolución 2401 de 1986 se encuentran las siguientes:

- Obligación de las empresas de adoptar medidas preventivas en materia de higiene y seguridad industrial, y de contar con un programa de prevención de riesgos laborales.
- Establecimiento de las normas y requisitos técnicos que deben cumplir las instalaciones, maquinarias y equipos utilizados en las empresas, en materia de higiene y seguridad industrial.
- Establecimiento de las normas y requisitos para la formación y capacitación de los trabajadores en materia de prevención y control de riesgos laborales.
- Establecimiento de las normas y requisitos para la identificación, evaluación y control de los riesgos laborales, y para la elaboración de planes de emergencia en caso de accidentes o situaciones de riesgo.
- Establecimiento de las normas para la realización de inspecciones periódicas de las instalaciones y equipos, con el fin de garantizar su funcionamiento y mantenimiento adecuados.

La Resolución 2401 de 1986 ha sido una norma importante en la promoción de la seguridad y salud en el trabajo en Colombia, al establecer medidas específicas para prevenir y controlar los riesgos laborales en los lugares de trabajo. Es importante destacar que esta norma ha sido actualizada y complementada por otras disposiciones posteriores, como la Ley 1562 de 2012 y el Decreto 1072 de 2015, que establecen un marco más amplio y actualizado en materia de prevención de riesgos laborales en el país.

La Resolución 2646 de 2008 es una norma emitida por el Ministerio de la Protección Social de Colombia, que establece las disposiciones en materia de prevención, diagnóstico, tratamiento, rehabilitación y seguimiento de las enfermedades laborales en el país. Esta

norma tiene como objetivo prevenir y controlar las enfermedades laborales que puedan afectar la salud de los trabajadores. Entre las principales disposiciones de la Resolución 2646 de 2008 se encuentran las siguientes:

- Obligación de las empresas de adoptar medidas preventivas en materia de salud ocupacional, y de contar con un programa de vigilancia epidemiológica de las enfermedades laborales.
- Establecimiento de las normas y requisitos para la identificación, evaluación y control de los riesgos laborales que puedan generar enfermedades en los trabajadores.
- Establecimiento de los procedimientos para el diagnóstico, tratamiento, rehabilitación y seguimiento de las enfermedades laborales, así como para la notificación y registro de los casos.
- Establecimiento de las responsabilidades de los empleadores, los trabajadores y las entidades encargadas de la vigilancia de la salud ocupacional en el cumplimiento de estas disposiciones.

La Resolución 2646 de 2008 ha sido una norma importante en la promoción de la salud ocupacional en Colombia, al establecer medidas específicas para prevenir, diagnosticar y tratar las enfermedades laborales. Esta norma complementa otras disposiciones en materia de prevención de riesgos laborales en el país, como la Ley 1562 de 2012 y el Decreto 1072 de 2015, que establecen un marco más amplio y actualizado en esta materia.

4.2. Discusión

El trabajo desde casa ha cobrado mayor relevancia en los últimos años debido a la pandemia de COVID-19. Sin embargo, aunque esta modalidad de trabajo puede tener

ventajas como la flexibilidad de horarios y el ahorro en desplazamientos, también puede tener efectos negativos sobre el bienestar de los trabajadores.

En primer lugar, el trabajo desde casa puede aumentar los niveles de estrés y ansiedad en los trabajadores, ya que pueden tener dificultades para establecer límites claros entre el trabajo y la vida personal, y pueden sentirse presionados para estar siempre disponibles para su empleador. Además, trabajar en un entorno doméstico puede generar distracciones, como la necesidad de atender a los hijos o realizar tareas del hogar, lo que puede afectar la concentración y la productividad.

Otro efecto negativo del trabajo desde casa puede ser el aislamiento social y la falta de interacción con colegas y superiores. Esto puede llevar a una sensación de soledad y a una disminución de la motivación y la satisfacción laboral.

Por otro lado, el trabajo desde casa también puede tener efectos positivos sobre el bienestar de los trabajadores, como la posibilidad de tener un mayor control sobre su tiempo y su espacio de trabajo, lo que puede generar un mayor equilibrio entre la vida personal y laboral.

Además, trabajar desde casa puede reducir el estrés relacionado con los desplazamientos y mejorar la calidad de vida al reducir el tiempo que se pasa en el tráfico o en el transporte público.

En conclusión, el trabajo desde casa puede tener tanto efectos positivos como negativos sobre el bienestar de los trabajadores. Por ello, es importante que los empleadores adopten medidas para garantizar que el trabajo desde casa se realice en condiciones saludables y seguras, y que se promueva el bienestar y la salud mental de los trabajadores. Esto incluye establecer horarios claros y límites en el trabajo, proporcionar herramientas

adecuadas para el trabajo remoto, promover la interacción social y el trabajo en equipo, y ofrecer recursos para el cuidado de la salud mental y el bienestar de los trabajadores.

5. Conclusiones

En conclusión, el trabajo desde casa puede tener tanto efectos positivos como negativos sobre el bienestar de los trabajadores. Por un lado, puede generar flexibilidad en los horarios y reducir el estrés relacionado con los desplazamientos, lo que puede mejorar la calidad de vida de los trabajadores. Sin embargo, también puede aumentar los niveles de estrés, ansiedad y aislamiento social, lo que puede afectar negativamente su salud mental y su satisfacción laboral.

Es importante que los empleadores promuevan el bienestar y la salud mental de los trabajadores que realizan trabajo desde casa, mediante el establecimiento de políticas y prácticas saludables que garanticen un ambiente de trabajo seguro y saludable. Esto incluye establecer límites claros entre el trabajo y la vida personal, promover la interacción social y el trabajo en equipo, y ofrecer recursos para el cuidado de la salud mental y el bienestar de los trabajadores.

En resumen, el trabajo desde casa puede ser beneficioso para los trabajadores si se realizan en condiciones saludables y seguras, y si se promueve el bienestar y la salud mental de los trabajadores.

Referencias

- Aguirre-García, J. C., & Jaramillo-Echeverri, L. G. (2012). Aportes del método fenomenológico a la investigación educativa. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos* (Colombia), 8(2), 51-74. <https://www.redalyc.org/pdf/1341/134129257004.pdf>
- Rezi and M. Allam,. (1995). Techniques in array processing by means of transformations . En *Control and Dynamic Systems Vol. 69* (págs. 133-180). San Diego: Academic Press.
- American Psychological Association. (s.f.). *Style and Grammar Guidelines*. Recuperado el 17 de enero de 2020, de Apastyle: <https://apastyle.apa.org/style-grammar-guidelines>
- Arciniegas Ramos, A. G., & López Toro, L. P. (2022). Análisis de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo de los docentes de educación media y superior, con modalidad de trabajo en casa por pandemia covid-19 (Bachelor's thesis, Fundación Universidad de América).
- Belloch, Consuelo. (2012) Las Tecnologías de la Información y Comunicación en el aprendizaje. Material docente. [Departamento de Métodos de Investigación y Diagnóstico en educación. Universidad de Valencia]. <http://www.uv.es/bellohc/pedagogia/EVA1.pdf>
- Bonilla Poveda, S., & León Calderón, A. C. (2022). Plan de prevención de riesgos para la empresa Ferretería Acosta teniendo en cuenta la incidencia del riesgo ergonómico por consecuencia del trabajo en casa (Bachelor's thesis, Fundación Universidad de América). <https://hdl.handle.net/20.500.11839/8803>
- Contreras Madaches, E. D. C., Rico Cote, J. A., & Duran Hernandez, A. K. (2022). Bondades y desaciertos de la ley 2088 del 2021 sobre el trabajo en casa en Colombia.
- CRAI USTA Bucaramanga. (2020). *Informe de recursos y servicios bibliográficos*. Bucaramanga: Universidad Santo Tomás.

Decreto 0884 de 2012. Por medio del cual se reglamenta la Ley 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones. 30 de abril de 2012. D.O. No. 48.417.

Fuster Guillen, D. E. (2019). Investigación cualitativa: Método fenomenológico hermenéutico. *Propósitos y Representaciones*, 7(1), 201-229.

http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2307-79992019000100010

Gray, Mike, Hodson, Noel y Gordon, Gil (1995). *El Teletrabajo*. Fundación Universidad-Empresa.

Gómez-Heras, J. M. G. (2003). En los orígenes de la hermenéutica contemporánea: FDE Schleiermacher. *Azafea: Revista de Filosofía*, 5. <https://core.ac.uk/download/pdf/9495811.pdf>

Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, Ministerio del Trabajo y Colombia Digital. (s.f.). *El libro blanco: el ABC del teletrabajo en Colombia*. https://teletrabajo.gov.co/622/articles-8228_archivo_pdf_libro_blanco.pdf

Miao, L. L. (November 8-12). A specification based approach to testing polymorphic attributes. *Formal Methods and Software Engineering: Proceedings of the 6th International Conference on Formal Engineering Methods, ICFEM 2004*. Seattle, WA, USA,.

Martínez, M. (2009). *Ciencia y arte de la metodología cualitativa*. México. Trillas Muñoz, A. M. C., & Buitrago, G. N. J. (2023). Relación del estrés y el trabajo en casa en docentes de instituciones públicas. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 4(1), 141-152.

Olga, D. (s.f.). *Healthy Rent*. Recuperado el 18 de Febrero de 2023, de <https://www.healthyrent.co/blog/teletrabajo-y-enfermedad-laboral>

Rodríguez-Garzón, N. S. (2022). Definición de estrategia de trabajo en casa en empresas del sector comercial en la pandemia y en la pospandemia (COVID19).

<https://repository.ucatolica.edu.co/handle/10983/27213>

Sejas Escobar, D. (2022). Análisis Del Acoso Psicológico Laboral En Tiempos De Pandemia Covid-19 (Ciberacoso).

Sole, A. C. (2006). *Instrumentación Industrial*. Mexico: Alfaomega.

Wigner, E. P. (2005). Theory of traveling wave optical laser . *Phys. Rev.*, 134, A635-A646.