

Tecnología en el teletrabajo y trabajo en casa en tiempos de Covid-19¹

Angie Catalina Avendaño Carrero²

Cesar Alberto Pedraza Franco³

INTRODUCCIÓN

En el año 2020, el mundo se vio envuelto en una situación de alta complejidad sanitaria por un virus identificado como Sars-Cov-2 (Covid-19), que llegó a Colombia en el mes de marzo. Dada la intensidad del virus y su rápido nivel de propagación, los colombianos se vieron obligados a permanecer en sus hogares en cuarentena, teniendo que trasladar su puesto de trabajo a alguna parte de su hogar; esto, gracias a que contaban con herramientas tecnológicas que lo hacían posible, pero por otro lado, se veía que muchos otros perdían su trabajo por el mismo impacto que este virus tuvo en las sociedades. Por esto se ve la importancia de investigar las soluciones implementadas por las empresas para los trabajadores remotos y su continuidad de negocio.

Inicialmente las empresas en Colombia se han visto obligadas a seguir manteniendo su producción desde los hogares de sus trabajadores, haciendo así que el lugar de trabajo cambie de manera repentina a un lugar diferente a la infraestructura de la empresa, dado que se han visto envueltas en la crisis que la pandemia del Covid-19 ha generado en el mundo entero. Por esto, han tenido que buscar alternativas para la continuidad del desarrollo de su actividad empresarial, implementando diferentes métodos como el teletrabajo y el trabajo en casa.

¹ Artículo de investigación resultado de diferentes consultas y libros para lograr la conclusión necesaria.

² Estudiante de la Universidad Santo Tomás, Bogotá, Colombia, aspirante a grado universitario. Correo electrónico angieavendano@usantotomas.edu.co

³ Estudiante de la Universidad Santo Tomás, Bogotá, Colombia, aspirante a grado universitario. Correo electrónico: cesar.pedraza@usantotomas.edu.co

Al respecto de los conceptos de teletrabajo y trabajo en casa, se encontrarán definiciones que lograrán demostrar sus diferencias conceptuales, logrando así evidenciar de cada uno de estos conceptos, distintos derechos y obligaciones para las partes involucradas en estas figuras como lo son el trabajador y el empleador. Por esto, a lo largo del trabajo se encontrarán posturas de doctrinantes que darán claridad acerca de las mismas y su funcionamiento en el país.

Esta situación de coyuntura nacional ha generado conflictos jurídico-laborales que han permeado la relación entre trabajador y empleado, dado que han venido presentando diferentes problemas como la protección de la salud de los trabajadores o las garantías que prestan estas formas de trabajo. Debido a que estos problemas han afectado la vitalidad en algunos casos de los trabajadores que no cuentan con las herramientas idóneas para cumplir las funciones pactadas y adquiridas en sus contratos. Esto trae como consecuencia que sea necesaria una mejora de las herramientas que utilizan los trabajadores que se vieron obligados a realizar sus actividades laborales desde sus hogares, haciendo uso de sus equipos personales, muebles, sillas y teléfonos, entre otros elementos de oficina, que son de su propiedad e incluso de uso familiar, los cuales en la mayoría de los casos no son idóneos para una jornada laboral satisfactoria y mucho menos recomendados para la ergonomía de los propios trabajadores.

Con el objetivo de perfeccionar la ergonomía, lo cual tendrá un aporte significativo en la mejora de la salud en el trabajo, las empresas van a necesitar invertir en tecnología que se encuentra desarrollada en diferentes campos que buscan un beneficio en común. Algunas de estas herramientas las ha establecido el mercado como tecnología ergonómica, donde encontramos sillas, mouse, teclados, cámaras e incluso softwares que ayudan a los trabajadores a organizar su rutina de trabajo en el hogar; esto logrando solucionar y evitar conflictos jurídicos laborales generados por el incumplimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y las obligaciones pactadas dentro de los contratos laborales.

Es por esta razón que hoy la duda más frecuente es acerca de si ¿la tecnología por medio de sistemas de ergonomía avanzada o de cómputo para lograr una efectividad en las empresas con las figuras de teletrabajo y trabajo en casa, es una solución a los conflictos jurídico-laborales como las enfermedades laborales, las garantías de los contratos de trabajo o la productividad de la misma empresa, generados en tiempos de Covid- 19?

Para lograr atender a esta problemática se necesita tener como principal objetivo el análisis del aporte que han tenido las herramientas tecnológicas en la resolución de los conflictos laborales

como la afectación de la seguridad y salud en el trabajo presentada durante la pandemia de la Covid-19 en las modalidades de trabajo en casa y teletrabajo.

Para lograr un análisis adecuado de la controversia planteada es necesario establecer la diferencia entre trabajo en casa y teletrabajo en Colombia, y los conflictos laborales que estos han generado, para lo cual se tendrá en cuenta el desarrollo legal, jurisprudencial, normativo y la emisión de circulares por parte del Ministerio de Trabajo, que han creado un marco jurídico relevante y moderno sobre estos conceptos; por ejemplo, la Circular 021, promulgada el 17 de marzo del 2020, que nos da medidas de protección al empleo con ocasión de la fase de contención de la pandemia generada por la Covid-19 (Ministerio del Trabajo, 2020) y la declaración de emergencia sanitaria emitida en Colombia por el Presidente de la República Iván Duque Márquez desde el mes de marzo de 2020, buscando generar claridad en diversos conceptos después de evidenciar la necesidad de los empresarios para utilizar estas herramientas en el desarrollo de las nuevas relaciones de trabajo.

Además, es importante tener en cuenta que el día 2 de septiembre de 2020, el senador Richard Aguilar Villa presentó al Senado de la República un proyecto de ley –Proyecto de Ley 262- cuyo objeto es establecer condiciones laborales especiales para el desarrollo de métodos de trabajo desde casa para gestionar la relación entre empleadores y trabajadores –que en ningún momento se puede equiparar al teletrabajo- (Aguilar Villa, 2020). Este proyecto tendrá que surtir los debates y todo el procedimiento dispuesto dentro del ordenamiento nacional para poder ser aprobado como ley de la República. Cuando se surtan cada una de estas etapas se dará un punto de partida sobre la legislación existente nacional de trabajo en casa, dada su importancia en la claridad de los conceptos de trabajo en casa y su diferencia de teletrabajo.

También se deben evidenciar los impactos de la Covid-19 en el trabajo en casa y teletrabajo en Colombia, que han transformado la vida de millones de trabajadores quienes estaban acostumbrados a una rutina diaria completamente diferente, ya que todos los trabajadores normalmente se dirigían a su lugar de trabajo en medios de transporte donde invertían tiempo de su vida movilizándose por la ciudad. Ahora con las restricciones impuestas por el gobierno nacional como la cuarentena estricta, muchos de estos trabajadores sienten que tienen algunos minutos más de sueño, más tiempo con su familia y pueden llegar a distribuir el tiempo de una manera diferente. Es por esta razón que los trabajadores deben reconocer que aun ejerciendo las actividades laborales desde casa, sigue existiendo una relación laboral y la subordinación

por parte del empleador, cumpliendo así el horario establecido dentro del contrato de trabajo y no dejando que las diferentes circunstancias afecten estas obligaciones.

Es por esto por lo que los principales actores de la relación laboral, los trabajadores, han tenido que soportar las consecuencias de la situación presentada por la Covid- 19, entre ellas enfrentarse a cambios en su puesto de trabajo, que además no han sido vigilados por el empleador ni por ninguna autoridad competente que pueda certificar que los trabajadores no sufrirán enfermedades laborales a largo tiempo.

Lo anterior obliga a identificar las soluciones tecnológicas para la seguridad y salud en el trabajo que se han logrado posicionar para poder mejorar el trabajo remoto, reduciendo en gran cantidad las enfermedades laborales que se pueden producir. Entendiendo que los sistemas de gestión que regulan la seguridad y salud de los trabajadores de las empresas en Colombia están regulados por el Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015 que compila todas aquellas normas y reglamentaciones existentes frente a temas laborales, explícitamente en su artículo 2.2.4.6.4 en donde se desarrolla el sistema de gestión como un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua.

Además, la seguridad y salud en el trabajo como elemento central de un sistema de gestión, implican el diseño de la política interna de la organización en dicho sentido, así como el típico ciclo de gestión que comprende la planeación, implementación, evaluación y seguimiento, que a su vez permite detectar las oportunidades de mejora que conllevan al reinicio del ciclo. El propósito de esto va dirigido a prever, identificar y evaluar los posibles riesgos que atenten contra la seguridad y la salud de los colaboradores, tratando siempre de proteger a los trabajadores de todas aquellas enfermedades y accidentes laborales que se puedan presentar con ocasión del trabajo, más aún con las modificaciones de prestación de servicios desde casa y la prevención de los riesgos por parte de los trabajadores y empleadores con la ayuda de medios tecnológicos.

Ahora bien, la tecnología siempre ha sido una fiel compañera de las diferentes formas de trabajo. Gracias a esta, los trabajos han logrado tener grandes cambios y las industrias han logrado facilitar la vida del hombre transformando muchos procesos, tanto así, que cuando una pandemia global aterroriza al mundo, la tecnología está lista para facilitar algunas actividades laborales y así lograr que la economía no se detenga completamente.

En tiempos de la Covid-19 vemos cómo la tecnología hace posible el desarrollo satisfactorio de los negocios en Colombia, teniendo en cuenta que en estas nuevas circunstancias es preciso adoptar tecnologías de vanguardia que aseguren la permanencia de la operación más allá de la disociación física entre empresa y empleado que la virtualidad trae consigo; de esta forma se espera el desenvolvimiento de una mejor experiencia para todos los involucrados (López Casarín, 2020), analizando así que la tecnología amplía la capacidad para las empresas, ayudando a acortar distancias entre empleador y trabajador para realizar las labores destinadas a su cargo, sin que ello dependa de una prestación personal del servicio.

Para esto, ha sido necesario que las empresas se reinventen y junto con ellos sus trabajadores. Es por esta razón que se investigará acerca de las soluciones a las cuales han logrado llegar las partes involucradas para mejorar el desarrollo de las funciones laborales desde casa, protegiendo la seguridad y la salud de los trabajadores en Colombia, además, que es necesario establecer beneficios y dificultades que han tenido los involucrados en el desarrollo de las modalidades de trabajo remoto.

La responsabilidad social de las empresas establece a través del artículo 56 del Código Sustantivo del Trabajo la obligación del empleador de protección y seguridad para con el trabajador; por esta razón, tener conocimientos sobre las herramientas tecnológicas beneficiará al empresario, ya que estas podrán facilitar, mejorar y cuidar a sus empresas, para que con el tiempo no se vean involucrados en conflictos jurídico-laborales con el trabajador.

Para esto tendremos en cuenta la definición de teletrabajo dada en la Ley 1221 de 2008 y de la variación normativa que por fuerza mayor trajo la pandemia de la Covid-19, con la implementación de las circulares 021 de 2020 y 041 de 2020 expedidas por el Ministerio de Trabajo, las cuales hacen referencia a trabajo en casa.

Las anteriores circulares analizan los riesgos a los cuales se ve expuesto el trabajador y las limitaciones que tiene el empleador y los altos costos que este tendrá que sufragar de la situación que enmarcan como temporal y ocasional. Ahora bien, se debe tener en cuenta que esta modalidad no prevé los mismos requisitos de funcionamiento del teletrabajo, entendiendo que se debe mantener una continuidad en las actividades de las organizaciones colombianas, protegiendo los intereses tanto de los empleadores como trabajadores.

Teniendo en cuenta lo anterior, basaremos esta investigación en la metodología analítica tomando como base diferentes jurisprudencias, normas y posturas doctrinales, las cuales nos

darán un amplio margen crítico y analítico que nos llevará a lograr los objetivos aquí planteados llegando a conclusiones útiles para dar claridad en aspectos jurídicos acerca de estos conceptos que han sido y siguen siendo tema de debate, siempre guiados por profesionales expertos en la materia.

1. TRABAJO REMOTO

A lo largo de la historia del hombre han existido diferentes formas de trabajo, que a su vez han generado diferentes sistemas de producción como el fordismo y el toyotismo con su producción en cadena, como se menciona en un artículo sobre la responsabilidad social empresarial (RSE) en el país y su relación con la discapacidad, en el que se hace referencia a los modelos posfordistas, en los que el concepto del trabajador trasciende la miope visión de rigidez laboral, por la de un colaborador altamente calificado, en un contexto de uso directo de la tecnología disponible (Parra et al., 2019). En definitiva, estos sistemas de producción, a pesar de seguir siendo utilizados por algunas empresas, ya están siendo sustituidos, por esta razón es de suma importancia realizar estudios sobre las nuevas formas de trabajo que están rompiendo esquemas tradicionales de producción generando nuevas cadenas de rendimiento y abastecimiento.

Es preciso comenzar teniendo claro que el telecommuting o el llamado trabajo remoto es un concepto que ha transformado el mundo desde su creación en los años 70`s, exactamente en los Estados Unidos, luego de ocurrir lo que se denominó como *crisis del petróleo*. Este fenómeno se produjo cuando la Organización de Países Árabes Exportadores de Petróleo (OPEP), tomó la decisión de boicotear a Israel, prohibiendo la venta de petróleo por parte de sus países miembros, a aquellos países que apoyaran a dicho Estado con ocasión de la guerra de Yom Kippur. Es por esta razón que el físico Jack Nilles en 1973, planteó que es más fácil “llevar el trabajo al trabajador y no el trabajador al trabajo” (360 Talent, 2015, p. 1).

Anteriormente se veía el desarrollo de actividades diferentes a la actualidad, debido a que lo que se buscaba era evitar que el trabajador tuviera que movilizarse a los lugares de trabajo, con esto evitando el desplazamiento de los trabajadores, promoviendo que las grandes fábricas y manufacturas llevaran las herramientas de trabajo a la casa de sus trabajadores los cuales cumplían con sus funciones en estos lugares.

Ahora bien, debe aquí señalarse que en el contexto del trabajo remoto, los conceptos de telecommuting y teletrabajo son diferentes. El primero se asocia a una variación en la rutina de

desplazamiento hacia el lugar de trabajo habitual. El segundo es un concepto mucho más amplio, que hace referencia a la posibilidad de trabajar desde cualquier lugar (Gallusser, 2005).

Con los avances tecnológicos de la década de los 80's se amplió el concepto de telecommuting, dando una apertura conceptual con el teletrabajo gracias a que se dio una de las creaciones más importantes en el mundo, el internet, el cual fue creado por el Departamento de Defensa de Estados Unidos en el año de 1983 cuando crea el protocolo Arpanet, dando así inicio a una red de comunicación que se fue expandiendo a través del mundo mediante miles de cables de fibra óptica submarinos, que transportan información a diario y logran que al dar clic nos conectemos con cualquier parte del mundo, creando una necesidad.

Por medio del proyecto de Ley No.109 de 2020 se busca declarar el internet como un servicio universal y esencial para la sociedad y el Estado colombiano. Es así como nacen millones de posibilidades de tener un apoyo y poder realizar actividades remotas que puedan ser remuneradas, con los beneficios y desventajas que esto conlleva.

Además, es importante resaltar que en el año 2006 en España se dio el “Plan Concilia”, el cual buscaba reglamentar y promover el teletrabajo en la administración pública. Este plan es el primero en establecer la relación de la vida laboral, personal y familiar dentro de una normatividad.

Acercándonos cada vez más al momento histórico que nos corresponde, nos dirigimos al año 2008, cuando el Congreso colombiano expide la Ley de teletrabajo 1221 de 2008, que tenía como objetivo principal regular esta actividad económica en el país, dando un paso gigante hacia el acceso y garantía de derechos para aquellos que se encontraban laborando bajo esta modalidad. El ahora expresidente Santos, en 2012, sancionó el Decreto Reglamentario 0884 de 2012, con lo que se creó la Comisión Asesora de Teletrabajo (Ministerio TIC Colombia, 2016).

1.1 Teletrabajo

El teletrabajo es una de las modalidades que gracias a la Covid-19 empezó a tener mayor importancia para que muchos trabajadores continuaran con sus actividades laborales; por ello, y de acuerdo con la Ley 1221 de 2008, el teletrabajo “es una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación – TIC para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo” (Ley 1221, 2008, art. 2). Por esta razón entendemos que es un

método para que los trabajadores puedan realizar actividades desde puntos diferentes de la oficina por medio de las herramientas TIC.

Se puede evidenciar características básicas de la modalidad de teletrabajo, las cuales son:

- A. Es necesaria la utilización de tecnologías que faciliten la comunicación para evitar los desplazamientos a determinado lugar físico a cumplir sus funciones.
- B. Debe ser una actividad laboral que se esté realizando fuera del lugar de trabajo de la organización en la cual se encuentran centralizados todos los procesos.
- C. El modelo organizacional deberá ser replanteado, transformando las formas de comunicación interna de la organización; por lo tanto, esto nos genera nuevos mecanismos de control y de seguimiento de las tareas.

Cabe destacar que se entiende por teletrabajador a aquella persona que presta sus servicios laborales por fuera de las instalaciones de la organización contratante y a través de las TIC (Ley 1221, 2008, art. 2). Según lo anterior, quien se pueda identificar dentro de esta definición podría estar inmerso en alguno de los diferentes tipos de modalidades de teletrabajo o teletrabajador, los cuales la ley divide de la siguiente forma;

1.1.1 Teletrabajo autónomo

La ley 1221 de 2008 define al teletrabajador autónomo, especificando que es aquel que trabaja por fuera de la empresa, existiendo un subtipo que acude a la misma solo en determinadas circunstancias. El lugar que elige para trabajar puede ser su propio domicilio o un lugar de su preferencia; en cualquier caso, trabaja a distancia de la empresa para la cual presta sus servicios (Ley 1221, 2008, art. 2). Se entenderá entonces que son trabajadores o empleados que se valen de las TIC para el desarrollo de sus funciones, ejecutando sus funciones desde cualquier lugar elegido por él, pero el mismo debe estar autorizado y vigilado por la aseguradora de riesgos laborales contratada por el empleador.

Sin dejar de lado que el teletrabajador tiene un vínculo laboral como todos los trabajadores de la empresa, de ser requerido por el empleador deberá acudir a las instalaciones de la organización, para cumplir determinadas funciones que requieran su presencia.

Adicionalmente, podemos evidenciar beneficios adicionales como la oportunidad de ofrecerles teletrabajo autónomo a personas en situación de estabilidad laboral reforzada ayudando así a mantener el empleo de los trabajadores. Por otra parte, esta modalidad le permite a las empresas

acceder a talento humano de gran calidad en cualquier lugar del orbe, una significativa ventaja frente a las formas tradicionales de reclutamiento, esto es, que un trabajador puede cumplir con sus funciones desde su casa permanentemente y ocasionalmente acudir a la oficina o participar en reuniones virtuales. También los colaboradores se ven beneficiados, como se verá ahora.

El teletrabajador autónomo tiene mayores posibilidades de organizar su tiempo, permitiéndole un mayor equilibrio entre su vida personal y su vida laboral, lo que puede desembocar en una mejora ostensible de su calidad de vida sin sacrificar su estabilidad laboral. También se ve favorecido en cuanto a la reducción de desplazamientos, lo que impacta de manera positiva su presupuesto, tanto en lo relacionado con el valor del transporte como con la alimentación, pero especialmente con algo que habitualmente no se tiene en cuenta: el tiempo. El ahorro de tiempo y la posibilidad de ser altamente productivo a partir de dicho ahorro. Finalmente, se genera un beneficio espiritual: un aporte a la mejora de la movilidad en las congestionadas ciudades del país y un respiro para el medio ambiente.

1.1.2 Teletrabajo móvil

Esta modalidad está definida dentro de la Ley 1221 de 2008, la cual nos indica que se trata de trabajadores que se distinguen por dos características principales: (a) no cuentan con un lugar fijo de trabajo, y (b) la herramienta fundamental para el desarrollo de sus actividades laborales es el dispositivo móvil (Ley 1221, 2008, art. 2). Por ende, los teletrabajadores móviles son trabajadores que utilizan herramientas tecnológicas que por su naturaleza podrán ser transportadas fácilmente, y tienen un comportamiento itinerante, pudiendo trabajar desde cualquier lugar y en cualquier momento.

Esta modalidad viene mostrando un comportamiento alcista en el mundo. Al respecto, la consultora estadounidense IDC ha calculado que en los próximos años, la cifra de teletrabajadores móviles será de 1.300 millones de personas, un número para tener en cuenta. Los factores que explican este crecimiento tienen relación con las virtudes que la tecnología y la conectividad ofrecen. Un trabajador con estas características puede conectarse a la red desde cualquier lugar a través de un dispositivo móvil —el Smartphone y la Tablet como favoritos, luego los portátiles— de fácil acceso, uso, actualización, transporte y almacenamiento, lo que le otorga ventajas indiscutibles con respecto al trabajador tradicional. No cabe duda de que estos trabajadores están muy bien adaptados a las exigencias actuales del contexto laboral (Sánchez, 2013, p. 1).

Para muchas empresas, recurrir a este tipo de trabajadores implica elevar sus niveles de productividad. Ya se ha demostrado que esta variable no tiene una correlación directa con la presencia física en las instalaciones de una empresa; por el contrario, sí existe una asociación directa entre la autonomía y los niveles de productividad, por lo que la competitividad de la empresa tenderá a verse reforzada al acudir a un talento humano más diverso, ubicado en un rango más amplio y con mayor acceso a conocimientos. Se trata de una apuesta innovadora con altas posibilidades de generar valor para las compañías (Cristancho Dueñas, 2014). La autonomía a la que se ha hecho referencia, se vuelve parte del salario emocional del teletrabajador, permitiéndole incluso elegir el lugar desde el cual desarrollará sus actividades, algo que impactará decididamente en su estado de ánimo.

Ahora bien, está comprobado que el teletrabajo móvil tiene un alto potencial para estimular la creatividad, pues aleja al trabajador de un sitio de trabajo tradicional, situándole en ambientes propicios para que su pensamiento e imaginación fluyan. De esta manera, este tendrá la posibilidad de mejorar su productividad, generar una conciliación entre su vida laboral y personal ya que no está sujeto a ningún tipo de horario y le ayudará a reducir costes (Pastrana, 2020).

1.1.3 Teletrabajo suplementario

Para lograr acercarnos a una definición de la modalidad “suplementaria” de teletrabajo, debemos revisar la legislación colombiana donde encontraremos la Ley 1221 de 2008, la cual nos indica que “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” (Ley 1221, 2008, art. 2). Lo que distingue a estos teletrabajadores de los otros subtipos reseñados, será entonces la alternancia regular que mantendrían entre las instalaciones de la compañía y lugares ajenos a la misma.

Esta modalidad permite a los trabajadores tener la oportunidad de cumplir con sus funciones ciertos días de la semana desde sus casas u otros lugares de su preferencia, siendo así una ayuda para poder distribuir el tiempo de manera acorde a sus funciones; por ejemplo, el administrador de diversos conjuntos que debe acudir de manera ocasional a cada uno de ellos, entonces gracias a esta modalidad puede estar desde su casa realizando a través de medios electrónicos diferentes actividades, permitiéndole así tener varios trabajos y cumplir satisfactoriamente con todos.

Igualmente, dentro del teletrabajo y la normativa vigente se deben observar los claros principios de protección de la salud de los teletrabajadores, y es por ello que se debe establecer un plan de prevención de riesgos laborales de estos trabajadores que tienen un contrato de teletrabajo. Para esto se debe identificar el lugar en donde el teletrabajador desempeñará las labores y después de esto realizar un diagnóstico inicial de las condiciones de dicho lugar de trabajo. Esto lo debe hacer el empleador con su aseguradora de riesgos laborales contratada.

En dado caso que el lugar elegido por el teletrabajador no sea la residencia de este, sino alguno designado por el empleador, o como resultado de un consenso entre ambos, dicho espacio deberá atenerse a lo recomendado por la Guía Técnica para la Promoción de la Salud y la Prevención de los Riesgos Laborales en el Teletrabajo.

Por esto es importante analizar la reglamentación que se tiene dentro del país referente al sector trabajo, como lo es el Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015, el cual contempla en su artículo 2.2.1.5.8. las obligaciones normativas del empleador y el teletrabajador en materia de seguridad y previsión de riesgos laborales. Se destaca el compromiso que debe asumir la organización de establecer en el reglamento interno de trabajo las condiciones especiales para que opere esta modalidad, esto para no dejar de lado que aunque no realicen las actividades desde un lugar fijo de la empresa, tendrán la protección especial de riesgos laborales frente aquellas situaciones a las cuales puede estar expuesto el teletrabajador.

Lo anterior no implica que el empleador pueda dejar de lado las clásicas obligaciones que por ostentar dicha calidad la ley le ha impuesto, como son:

- Afiliar al trabajador al Sistema de Seguridad Social Integral.
- Tener la constancia de que el teletrabajador realice el autorreporte de sus condiciones de trabajo.
- Establecer con claridad las horas y días en que el teletrabajador debe estar disponible para la empresa, tratando de cumplir el marco de la jornada laboral.
- Comunicar y dar una copia al teletrabajador de las diferentes políticas que tiene la empresa en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- Deber de reportar cada accidente de trabajo que se presente dentro de la legislación vigente.
- Todos los empleadores deben garantizar que los equipos que le serán suministrados al teletrabajador tengan la protección adecuada para poder desarrollar sus actividades a cabalidad.

Todo lo anterior para poder brindar una seguridad frente a la salud de los trabajadores, brindando una igualdad certera con respecto a los demás trabajadores que sí realizan sus funciones en las instalaciones de la empresa, para así poder cubrir de igual manera los factores de riesgo a los cuales pueden estar expuestos los trabajadores que deciden laborar bajo la modalidad de teletrabajo.

1.2 Trabajo en casa

Históricamente hemos visto cómo fueron las mujeres quienes desarrollaban actividades laborales que se podrían reconocer como prácticas de trabajo en casa; claro ejemplo podrían ser comercializando productos del campo y de la huerta, frescos o elaborados, o ya artesanales, además que generalmente vivían donde trabajaban, pero estaban subordinadas, es decir, tenían un empleador o su cónyuge, al cual tenían que mostrarle los resultados de sus actividades diarias. Es por esta razón que no podemos identificar el nacimiento de este concepto dentro de la lengua española ni tampoco del concepto de home office dentro de la lengua inglesa. A lo largo de la historia y gracias a diferentes características de esta figura, el trabajo en casa siempre había sido considerado para trabajadores de altos cargos o directivos más altos que toman las decisiones globales, haciendo así el desempeño de sus funciones laborales más fácil desde su hogar.

El trabajo en casa se puede entender como aquella actividad laboral que se realiza de manera ocasional, temporal y excepcional. Teniendo en cuenta la pandemia producida por la Covid-19 en el mundo, muchos países de la mano de los empleadores han decidido utilizar esta figura para seguir funcionando y produciendo, entendiendo que esta figura no nace con la pandemia, sino que empieza su regulación más expedita con esta situación coyuntural (Ripani, 2020, p. 1).

En Colombia, el Ministerio del Trabajo, pensando en nuevas medidas de protección al empleo, expide la Circular 021 de 2020, que trae consigo por primera vez la definición de trabajo en casa, mostrando así su diferencia con el teletrabajo.

Cabe acotar que el senador Richard Aguilar Villa radicó Proyecto de Ley PL262-20 con el objetivo de regular en Colombia la modalidad de trabajo en casa y comenzar a dar pautas para que el país tenga una legislación ceñida al respeto de los derechos y garantías de cada uno de los trabajadores que por fuerzas externas tengan que utilizar la modalidad de trabajo en casa.

La Circular 021 de 2020 nos da el concepto de trabajo en casa para así poder entender más claramente la diferencia entre los dos conceptos que a lo largo del texto se han venido exponiendo. De acuerdo con dicho documento, el trabajo en casa refiere a una circunstancia ocasional, temporal y excepcional, en la que el empleador autoriza que el empleado se quede en su lugar de residencia trabajando (Ministerio del Trabajo, 2020). Esta modalidad de trabajo es diferente al teletrabajo, pues para que esta se manifieste es necesario que haya un acuerdo o consenso entre contratante y contratado, y que no se trate de un ejercicio ocasional (Ministerio del trabajo, 2020).

Para entender de mejor manera estas características mencionadas por la Ley 1221 de 2008 se tendrán en cuenta los siguientes conceptos:

1. Asalariado: Una persona que a cambio de su tiempo y subordinación para la realización de las tareas o actividades que le asigne un empleador, recibe una compensación en forma de salario.
2. Ocasional: Cualquier acción, hecho o acontecimiento, que hace o sucede por suerte, ocasión, contingencia, destino o eventualidad.
3. Lugar de trabajo: Es aquel espacio en el que un individuo desarrolla su actividad laboral.
4. Acuerdo entre trabajador y empleador: Esta decisión debe ser tomada en común por las personas involucradas y debe existir una negociación.
5. Temporal: Hace referencia a cierta situación que dura poco tiempo.
6. Excepcional: Es aquello que sale de lo habitual o de lo normal.

Haciendo así que estas figuras jurídicas se incluyan en el ordenamiento jurídico colombiano y crear un conflicto conceptual, el cual ha abierto puertas a diferentes discusiones y debates en todos los campos laborales de la sociedad colombiana, teniendo consigo opositores y partidarios benefactores, los cuales a su vez nos dieron un nuevo campo de visión para poder entender esta figura y dejar en consideración de cada uno su postura.

Por ello el trabajo en casa se debe incluir dentro de la metodología para la investigación, identificación, evaluación, valoración y control de peligros y riesgos de la empresa, para poder adoptar las diferentes acciones y medidas que sean necesarias dentro del plan de trabajo anual

de la empresa de su sistema de gestión; además, el empleador como medida obligatoria, debe avisar a la administradora de riesgos laborales (ARL) que alguno de sus trabajadores ejecutarán sus funciones temporalmente desde sus casas indicando tiempo, modo y lugar, para que así las ARL tenga la plena certeza de cómo actuar frente alguna enfermedad o accidente laboral.

En tiempos de Covid-19, hay que anotar que las ARL deben incluir el trabajo en casa dentro de sus actividades de promoción y prevención, ayudando así a los trabajadores con diferentes pausas activas, las cuales deben estar incluidas y realizadas de manera virtual o por videos. Es aquí donde las ARL empiezan a cobrar un papel fundamental de la mano de la tecnología, porque gracias a ellas es que los trabajadores deben tener la posibilidad de tener acceso a diferentes herramientas de trabajo diseñadas específicamente para que los trabajadores no tengan una enfermedad laboral, realizando las actividades laborales dentro de los espacios de su hogar, por ejemplo, sillas ergonómicamente hechas con la suficiente tecnología para poder aportar a la comodidad de los trabajadores y así reducir los riesgos por malas posturas y generar una enfermedad más adelante.

1.3 Diferencias y similitudes

Como se ha venido exponiendo en este texto, a lo largo de la evolución del hombre se han manifestado nuevas formas de trabajo que con la globalización han sido más veloces, haciendo así que se empiece a regenerar la visión rígida y conservadora del mundo laboral.

En este punto, en Colombia, dada la pandemia de la Covid-19, han tenido gran relevancia dos conceptos que han traído confusión en el mundo laboral, como lo son trabajo en casa y teletrabajo, ya que están siendo implementados sin analizar o verificar las consecuencias jurídicas que trae cada una de ellas, teniendo en cuenta que el empleador debe conocer y aplicar la figura jurídica que proteja al trabajador pero que también no ponga en riesgo su empresa y su funcionamiento.

Podemos partir que las diferencias entre los conceptos de teletrabajo y trabajo en casa se fundamentan en la ley y su regulación actual. Está claro que la existencia de la modalidad teletrabajo requiere la anuencia de ambas partes y un soporte tecnológico, mientras que el trabajo en casa no tiene una regulación particular –existe una especie de vacío normativo al respecto-, aunque sí exige la observación de los derechos y garantías previstos por la ley. De hecho, es frecuente encontrar arreglos laborales en los que el trabajo en casa se brinda como

parte del sistema de compensaciones y beneficios de la empresa –v.g. trabajo en casa viernes en la tarde o sábado-.

En este punto, en Colombia solo se han expedido frente al trabajo en casa circulares como la 021 de 2020 y la 041 de 2020, que incitan al empleador a una protección laboral de sus trabajadores pero sin un poder vinculante para los mismos como lo es la Ley 1221 de 2008. Esto crea un limbo jurídico para aquellos empleadores que quieran ejercer la modalidad de trabajo en casa, teniendo que cuenta que aún el proyecto de ley sobre esta modalidad no tiene una aprobación del Congreso de la República.

Además, se logra identificar cómo en el trabajo en casa los trabajadores deberán mantener el cumplimiento de lo establecido en el contrato laboral sin modificación alguna de lo pactado al inicio de la relación laboral, así como lo describe la Circular 041 de 2020, en el sentido de la vigencia de las garantías laborales plenas y el cumplimiento irrestricto del contrato laboral; por otro lado, se evidencia en las características del teletrabajo que, para iniciar este, las condiciones deben ser negociadas y consensuadas por las partes generando así un posible cambio en la relación laboral.

Así mismo, es importante resaltar la diferencia que existe entre los cumplimientos de jornadas laborales entre un teletrabajador y un trabajador en casa, pues según la Ley 1221 de 2008, no aplican para los teletrabajadores las disposiciones laborales sobre jornada de trabajo, horas extras ni trabajo nocturno, como si le serán aplicables al trabajador en casa por la naturaleza de cada uno de los contratos, entendiendo así que el trabajo en casa se da con los mismos requisitos y obligaciones que se adquieren al momento de firmar el contrato laboral. En cambio, en el teletrabajo se pactan actividades a realizar y no un horario en específico como la misma ley lo menciona; es así que es importante analizar si estas disposiciones son cumplidas por parte de los empleadores o si en cambio para mantener el funcionamiento normal de su empresa ejercen un control detallado y exhaustivo sobre sus teletrabajadores o trabajadores en casa.

Podremos encontrar reflejado en la Circular 041 de 2020 que la naturaleza del trabajador en casa es diferente, debido a que, como lo expresa la Ley 1221 de 2008, la sola ejecución ocasional de la actividad laboral en un lugar distinto a las instalaciones de la empresa, no permite configurar por sí sola la modalidad de teletrabajo (Ley 1221, 2008, art. 6).

Ahora, una similitud importante entre teletrabajo y trabajo en casa, es la de que ningún salario se podrá disminuir en la medida que se hagan trabajos desde un lugar diferente a la empresa.

Las variables *tipo de labor, localidad y rendimiento*, siempre que sean similares o idénticas entre un teletrabajador y alguien que desarrolla ocasionalmente trabajo en casa, no pueden sufrir un menoscabo en el valor de la remuneración (Ley 1221, 2008, art. 6); asimismo, la Circular 041 de 2020 establece que el hecho de desarrollar el trabajo desde casa no puede generar, bajo ninguna circunstancia, una reducción unilateral del salario (Ministerio del Trabajo, 2020). Así, la norma trae implícita la protección del derecho a la igualdad de remuneración entre los trabajadores, concluyendo que la similitud en el tema salarial es de gran relevancia para cualquiera de las modalidades de trabajo.

1.4 Conflictos jurídico-laborales generados a partir de estas figuras

Teniendo en cuenta los diferentes aspectos analizados en esta investigación, se puede inferir que existen ciertos conflictos que no han sido resueltos por ninguna autoridad, entre ellos están:

1.4.1 Hay que entender que los empleadores tienen obligaciones con los trabajadores con los que firman un contrato laboral. Según el artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, que establece en su numeral “Poner a disposición de los trabajadores herramientas y materia prima necesarios para la realización de las labores”, se puede analizar que en este momento en el que muchas empresas cambiaron el método de trabajo a algunos trabajadores que no tenían las herramientas suficientes, se vieron obligados a aumentar sus gastos para transformar su hogar en un puesto de trabajo que le diera la suficiente comodidad y conectividad para realizar las labores que venía desempeñando en la empresa, a diferencia de lo que la Ley 1221 de 2008 en su artículo 6, numeral 7, nos dice con respecto a la obligación de proveer y garantizar todo el soporte tecnológico que el trabajador requiera para el ejercicio remoto de sus funciones por parte del empleador, incluyendo aspectos como el costo de la electricidad y los desplazamientos a que hubiere lugar. El conflicto base sería la protección que han venido teniendo los teletrabajadores y la desprotección que ahora tienen los trabajadores en casa frente a los elementos necesarios para seguir cumpliendo con su labor sin correr ningún riesgo su salud.

1.4.2 Además, también se ve que en el numeral 2 del mismo artículo se especifica que se debe garantizar la protección de la salud y seguridad en el trabajo, debiendo así involucrar a las ARL contratadas por cada empresa para brindar un estudio del cumplimiento de las condiciones del lugar destinado para el teletrabajo en contraste con los trabajadores en casa, sabiendo que aún la legislación no tiene contemplado estas condiciones mínimas de protección a los trabajadores en sus puestos de trabajo, generando además del conflicto entre normas, una dicotomía entre el trabajador y empleador.

1.4.3 Problemas de fuerza vinculante de una circular. Se evidencia que el legislador por el momento solo ha emitido circulares que buscan la protección de la figura del trabajo en casa, esto debido a que se necesitó de forma inmediata la protección de los derechos de los trabajadores que a causa de la pandemia fue necesario que realizaran sus actividades laborales desde su casa; ahora bien, el teletrabajo está regulado por una ley que fue promulgada y sancionada en el 2008, por lo tanto cumplió con todos los requisitos necesarios y pasó por los debates suficientes en el Congreso de la República para volverse ley y es gracias a este trámite que las leyes de nuestro país tienen fuerza vinculante, lo cual nos obliga como ciudadanos a cumplir en estricto rigor dichas disposiciones. Ahora bien, se debe entender que las Circulares 021 y 041 de 2020 son emitidas por el Ministerio del Trabajo en este caso, por lo tanto, están aprobadas por el actual ministro de Trabajo Ángel Custodio Cabrera, lo que nos hace concluir que estas circulares contienen órdenes y recomendaciones necesarias para el buen desarrollo del trabajo en casa, protegiendo así los intereses de las empresas y los derechos de los trabajadores.

1.4.4 Otro de los problemas jurídicos que podemos encontrar es la vulneración de diferentes derechos en cuanto a los teletrabajadores, como es el beneficio del subsidio familiar, ya que la misma Ley 1221 de 2008 no regula estos derechos. Frente al trabajo en casa, los diferentes expertos han establecido que debe ser regulado dentro del ordenamiento jurídico colombiano. Lo que se pretende es dejar claro que no se puede dejar de lado cada una de las protecciones constitucionales del trabajador, implementando así un test de igualdad y razonabilidad frente a los derechos del trabajador, como lo expresa la sentencia C-337 de 2011 (Corte Constitucional, 2011).

En dicho control constitucional se aduce que la subordinación que comparten tanto los trabajadores convencionales como los teletrabajadores, implica que ostentan los mismos derechos y garantías. Por tal motivo, no se comparte que la norma excluya al Sistema de Subsidio Familiar de las garantías otorgadas a través de la seguridad social a la que tiene derecho el trabajador. Esto no podría ser aprobado en un juicio de proporcionalidad, toda vez que dicha medida no persigue un fin legítimo, ni existe una necesidad política o social para tal efecto.

Esta sentencia lo que nos ayuda a entender y analizar es que toda persona que desarrolle una actividad laboral debe tener la protección constitucional que tanto se espera del Estado y así garantizar igualdad entre los trabajadores sin importar la modalidad en la que se encuentre

vinculado, sin potenciar un trato desigual por parte del legislador hacia cualquiera de las modalidades en la que se contraten a los trabajadores.

2. IMPACTO DE LA COVID -19 EN EL TELETRABAJO Y TRABAJO EN CASA

A lo largo de la pandemia mundial “el teletrabajo y trabajo en casa como figuras jurídicas han sido una de las soluciones más prontas y eficaces” (Romero, 2020, p. 1) que muchas de las empresas tuvieron que implementar para mantener su producción y poder seguir manteniendo igualmente el contrato de muchos de los trabajadores. Pero no se puede negar que estas figuras han tenido un impacto en cada uno de los aspectos de las relaciones laborales y personales que han hecho que muchas empresas y trabajadores reconsideren las ventajas y desventajas que tiene implementar estas modalidades laborales a sus vidas, entendiendo que cada una de estas figuras tienen obligaciones y responsabilidades diferentes.

El teletrabajo es un concepto que cada momento que pasa empieza a tener mayor importancia y aceptación en países de Latinoamérica. Por ello, es importante destacar que antes de que el coronavirus tuviera el impacto que ha tenido con relación al trabajo, en países como “Brasil ya se podía ver una cantidad aceptable de trabajadores en casa, con casi 12 millones de teletrabajadores, igualmente, en un país como México se visualizaba con más de 2,6 millones de teletrabajadores” (Ripani, 2020, p. 1), haciendo que la tendencia del teletrabajo logre adquirir fuerza con el paso del tiempo, siendo así una tendencia con miras a quedarse y volverse la modalidad de costumbre entre los trabajadores y empleadores.

Ahora bien, “teletrabajar“ en América Latina demuestra ese choque entre dos aspectos relevantes como lo son: el de la tecnología que es la que le va a permitir a los trabajadores realizar sus funciones desde cualquier parte, teniendo en cuenta la necesidad de la conexión a internet, y el de las regulaciones laborales de cada país, que se demuestra que muchas de estas regulaciones laborales se quedaron en el siglo pasado donde ni se pensaba llegar a usar la tecnología para poder funcionar y prestar servicios desde un punto diferente a la oficina y seguir produciendo de la misma manera.

Ahora, en contraposición a esto está el trabajo en casa, que no necesariamente se debe basar en los diferentes medios tecnológicos para poder realizar las diferentes tareas a realizar, sino que se debe tener en cuenta son las estipulaciones contractuales previstas entre el trabajador y el empleador iniciada la relación laboral, como el horario y las diferentes actividades laborales

del trabajador, dado que el trabajo en casa está relacionado como actividad ocasional y no permanente.

Pero esto nos lleva a preguntarnos ¿Cómo ha afectado a las personas estas medidas tomadas por los gobiernos nacionales y las empresas para la continuidad de sus negocios?

2.1 Impacto laboral

No cabe de duda que para los trabajadores afectados por las medidas de protección creadas por el gobierno nacional que buscan la no propagación y la mitigación de la pandemia, como lo es el confinamiento obligatorio, se obligó a las personas a permanecer en sus hogares para desde allí desarrollar sus actividades laborales y como resultado de esto, encontramos trabajadores impactados en su forma de realizar sus actividades laborales, su rutina diaria y que no esperaban cambios en su puesto de trabajo, tanto así que ni siquiera el gobierno nacional, quien estaba desarrollando estrategias guiadas a la implementación progresiva del teletrabajo en las empresas, estaba preparado para las consecuencias que traería esto ya que se aceleraron procesos que generan impactos laborales crudos, que han logrado afectar ciertos aspectos de las actividades laborales, como lo son:

2.1.1 La Productividad

Para ilustrar cómo la productividad ha sido uno de los impactos más importantes que ha traído la Covid-19, podemos entender, según David Camargo, que la productividad establece una relación proporcional entre los resultados –en el caso empresarial los bienes o servicios- y los recursos que se han destinado para tal efecto (Camargo Hernández, 2005). Para entender esta definición podemos visualizar la productividad como una operación matemática, ya que debemos dividir el número de trabajadores por la producción total de la empresa en determinado tiempo y esta operación nos dará como resultado qué tan productivos son los equipos de trabajo.

La productividad no solo se deberá entender empresarialmente, sino que debemos comprenderla también en los trabajadores. Al aclarar esto, vemos cómo algunos de los indicadores más importantes para las empresas se ven impactados al tener este criterio como una variable y no como constante, que permite tener claridad sobre la cantidad de personal necesaria para cumplir con algunas metas de producción.

Al afectarse la producción, debemos hacer un estudio de cuánto personal se está necesitando para dar continuidad al cumplimiento de aquella producción de la empresa, teniendo en cuenta que es una de las formas como las empresas establecen sus estrategias de crecimiento para lograr un posicionamiento nacional en sus sectores económicos particulares, como lo dice Richard D. Rippe, principal economista de Prudential Securities, "podemos producir más sin aumentar el número de trabajadores" (Rifkin, 2003, p. 1); por esta razón, al cambiar la forma de trabajo, los indicadores que establecieron las metas empresariales van a ser afectados, obligando a las empresas a crear estrategias alternativas como la contratación de más personal o la utilización de herramientas tecnológicas para vigilar de forma constante a su personal para cumplir de forma satisfactoria los objetivos de las organizaciones, pero generando mayores gastos, es decir, disminuyendo la utilidad y frenando así el crecimiento empresarial.

Ahora bien, debemos tener claro aquellos factores internos que podrían afectar la productividad, como por ejemplo, el de garantizar un óptimo mantenimiento de todas las herramientas de trabajo para asegurar un funcionamiento en perfectas condiciones, tratando así de evitar paradas que afecten a la productividad.

Lo anterior nos hace inferir que es el empleador quien debe invertir en mejores condiciones del nuevo puesto de trabajo del trabajador que ahora realiza sus actividades laborales desde su casa, haciendo así que el empleador busque e implemente herramientas tecnológicas como un mouse ergonómico que facilite la realización de las funciones, generando estándares normales de producción, ayudando así al cuidado de la salud del trabajador, y por lo tanto, normalizando la productividad, sillas y demás utensilios básicos para la realización de las actividades que anteriormente se hacían en la oficina y que ahora se hacen desde el hogar.

Ahora bien, según Xóchitl Austria, de acuerdo con la empresa tecnológica Citrix en su estudio "Trabajador digital: ¿Qué busca y cómo funciona?", para 2020, el 50% de los trabajos serán a través de la modalidad remota. Esto implica no solo nuevas formas de trabajar, sino también cuestiones económicas, porque si la empresa adopta el teletrabajo, puede no solo reducir sus costos operativos entre un 20% y un 30%, sino que los empleados aumentarán su productividad. Pero la pandemia de Covid-19 disparó y obligó a cada empresa a pensar en diferentes medidas para poder mantener puestos de trabajo y la productividad en pie, tanto en beneficio de la empresa y del trabajador.

También hay que ver qué tanto puede beneficiar a la empresa y tener aspectos positivos para estas las prácticas de teletrabajo y trabajo en casa en los que se vieron obligados a implementar.

En este sentido, Blanco (2012) ha señalado que muchas empresas pueden tener una perspectiva halagüeña con respecto al teletrabajo, en virtud de las mejoras que presumiblemente trae con respecto a los conflictos, el ausentismo laboral y la productividad, así como las reducciones que puede significar en términos de infraestructura y costos de producción. Por otra parte, el teletrabajo permite expandir la capacidad de la empresa para encontrar talento humano calificado e ingresar a nuevos mercados.

Lo anterior permite la configuración de una mirada más amplia frente a la productividad que pueden llegar a tener los diferentes trabajadores y cómo la empresa se puede beneficiar de estas prácticas reduciendo costos que se pueden invertir en diferentes aspectos dentro de la empresa.

2.1.1 Manejo de horarios y exceso de trabajo.

Con el trabajo a menos de 2 metros de la cama o de la sala, los horarios laborales se han vuelto una ilusión en los trabajadores, con el trabajo esas ocho horas diarias se convirtieron en 12 o hasta 16 horas, de tal forma que los trabajadores se ven en la obligación de trabajar las cantidades de horas que sean necesarias para poder seguir rindiendo en la empresa; eso sin contar que muchos empleadores se vieron obligados a desistir de los servicios de muchos trabajadores y a los que quedaron se les aumentó la carga laboral.

Las horas de almuerzo donde los trabajadores podían separarse de sus puestos de trabajo saliendo a caminar y a compartir con sus compañeros para así mismo descansar de los agobiantes ritmos de trabajo, se han visto convertidos en tiempo dedicado a sus hijos o a terminar de realizar actividades o labores de la casa y no a descansar para continuar con la jornada laboral.

Además, antes de la pandemia, los trabajadores al terminar su jornada laboral se dirigían a sus casas y tenían la posibilidad de compartir tiempo con su familia sin pensar en trabajo; ahora en tiempos de cuarentena no es posible dado que sus horarios no finalizan, o simplemente deciden continuar trabajando para “avanzar” ya que tienen el trabajo en su mismo hogar, dejando a los trabajadores sin la opción de diferenciar de los horarios de trabajo y los horarios específicos para el esparcimiento familiar.

Es importante que entendamos que el manejo de horarios es una posibilidad aún para los trabajadores, ya que a este no se le obliga a realizar actividades laborales fuera de su horario, pero al tener un espacio tan reducido como un apartamento donde por lo general viven familias de cuatro personas, evita la interacción o la realización de dinámicas diferentes a las familiares,

imponiendo un horario que para muchos trabajadores puede ser estresante al estar dieciséis horas del día sentados en el mismo lugar solo que no realizando la misma actividad.

También hay que analizar cómo distribuirán los horarios las madres cabeza de familia que deben estar pendientes de sus hijos, que en promedio son dos o tres menores de edad que necesitan especial atención y cuidado, teniendo en cuenta que ellas deben cumplir con sus actividades laborales pero también sus funciones en el hogar, dejando el tiempo para familia y para trabajo en una delgada línea que a veces se distorsiona.

Para finalizar, hay que dejar ese amplio marco donde están los aspectos negativos y positivos, porque en el manejo de horarios en el trabajo desde casa se deberá regular por los mismos horarios de 8 horas que se mantendrían en las instalaciones de la empresa, tal como lo reseña la Circular 041 de 2020, pero en la realidad y vida cotidiana muchas de las personas tienen un poco más de flexibilidad para poder realizar sus diferentes actividades.

2.2 Impacto familiar

Este es uno de los temas más sensibles a tocar, puesto que el teletrabajador va a estar en constante compañía de su familia pero que, al entrar en esta modalidad por obligación, hace que las dinámicas de familiares deban cambiar, acostumbrar a los hijos a que cuando papá o mamá están en casa no indica juego y diversión, es difícil de entender para un niño que antes veía un par de horas al día a su ejemplo de vida; por eso los trabajadores remotos deben crear nuevas reglas para sus hijos y nuevas reglas en sus hogares.

Por otro lado, lograr transformar un espacio del ambiente hogareño a un lugar de trabajo óptimo, donde se pueda concentrar, es decir, que no exista ningún tipo de distracción y que la dinámica de este lugar sea exclusiva de trabajo, donde se supondría que así ocurriera cualquier evento fuera de ese lugar de trabajo el trabajador no podría moverse, ni distraerse para ir a ayudar a solucionar conflictos familiares mientras esté en horas laborales, tiende a convertirse en situaciones muy complicadas de manejar y sobre todo de regular.

Ahora bien, se deben analizar algunos factores que impactan en la familia y ese estrés que genera en los hogares el hecho de cambiar las rutinas de solo verse algunas horas al día, al tener que compartir 24 horas al día, que los cambios no solo son para los trabajadores sino también para los niños que tendrán que tomar sus clases dentro del mismo espacio donde sus padres trabajan. En este ámbito pasan a ser importantes diferentes tareas que antes se realizaban en diferentes espacios, fuera del mismo hogar, por lo que ahora se tiene que planificar esos

espacios de tiempo, estableciendo horarios en las diferentes actividades, sean escolares para los niños y jóvenes, como para los adultos si siguen trabajando desde la casa, lo que va ayudar a que se eviten ciertos conflictos al momento de realizar las tareas que le fueron encomendadas ya sean familiares, laborales o escolares.

Pero no solo se deben ver esos conflictos por espacio o tiempo, sino además, se deben analizar esos conflictos que se dan dentro de los hogares como la violencia intrafamiliar, que en palabras de Marta Lucía Ramírez, Vicepresidenta de la República, ha aumentado a raíz del confinamiento, lo que le ha llevado a definirlo como poco inteligente (Revista Semana, 2020). Es aquí donde el comportamiento del ser humano se ve afectado si de alguna u otra manera no se logra adaptar a las situaciones cambiantes, en este caso la pandemia, teniendo en cuenta que el encierro y el no contacto con otras personas puede causar algunos momentos de estrés, irritabilidad, ansiedad, que puede llegar a influir en el comportamiento de los trabajadores a la hora de realizar sus actividades laborales y no poder mostrar resultados favorables.

2.3 Impacto personal

2.3.1 Psicológico

Es importante traer a colación las recomendaciones que ha emitido la Organización Mundial de la Salud (OMS), donde se le ha pedido a los Estados que la fuerte afectación psicológica se debe tratar con “medidas imaginativas”, las cuales no están definidas de manera definitiva pero las podemos entender cómo dichas medidas que son utilizadas para crear en la mente del trabajador un alivio del estrés de la carga de trabajo, haciéndolo ver que la utilización de algunos medios informáticos hace que su día laboral sea más fácil. La necesidad de estas medidas surge a raíz de la perturbación o parálisis que han experimentado los servicios esenciales de salud mental en el 93% de los países del globo, con ocasión de la Covid-19, lo que dificulta el acceso de la población afectada a dichos servicios, por lo que el organismo pone el acento en la necesidad de mayor financiamiento para este asunto (Organización Mundial de la Salud, 2020).

Es por ejemplo el caso de algunos oficinistas que necesitan realizar archivo de documentos. El archivo en tiempos de cuarentena será mucho óptimo debido a la digitalización de la mayoría de los documentos, por lo tanto, el desgaste del trabajador será menor, disminuyendo el estrés del día a día y mejorando así la productividad de la empresa y del trabajador.

En este sentido, la OMS, a través de Hans Kluge –Jefe de la organización en Europa- ha promovido medidas como el aislamiento, el distanciamiento y la clausura de lugares donde pueda haber aglomeraciones de personas, aun cuando se tiene claridad del rol preponderante que estas medidas tienen en la aparición o intensificación de afectaciones psicológicas – ansiedad, miedo, estrés, soledad-.

Por último, es importante mostrar la situación de las personas que trabajan en el sector público, específicamente el sector salud, donde vamos a encontrar los trabajadores con mayor estrés, donde es claro que podemos encontrar que una gran parte de contagios son de las personas que trabajan en este medio.

2.3.2 Físico

Más allá de los millones de muertos y efectos que ha traído consigo la Covid-19 a nivel de salud, esta pandemia ha tenido efectos en el ámbito social, económico y también físico; por eso, se debe analizar desde todos los puntos de vista estos impactos que tiene todo ser humano frente a pandemias a las que se ve enfrentado como en este caso la Covid - 19, dado que nadie estaba preparado para quedarse en su casa las 24 horas del día compartiendo todo el tiempo con las mismas personas, tratando de realizar las actividades que diariamente realizaba.

Toda inactividad física tiene consecuencias en el cuerpo humano y la inactividad impuesta por el confinamiento ha tenido ya consecuencias de entidad. Se sabe que el sedentarismo –basado en modelos de inactividad como reposo en cama, suspensión de extremidades y reducción de marcha- es profundamente negativo para el cuerpo humano, generando afectaciones a nivel muscular, endocrino, metabólico, cardiovascular y nervioso (Butragueño, 2020, p. 1).

Y es que se debe ver que la crisis generada por la pandemia llega hasta el punto de quitar el sueño de las personas, por el miedo y la incertidumbre que esta situación conlleva, así como el fisioterapeuta Ignacio Suárez Meller, de la clínica bilbaína Fytma menciona, el estrés causado por cualquier situación conlleva a cambios en el estado físico, como un aumento de la frecuencia cardíaca o la presión arterial. A largo plazo, el mantenimiento de este estado de estrés, por supuesto, traerá consecuencias físicas. El estrés en sí es un desequilibrio de varios sistemas, como el ritmo del sueño, los cambios hormonales, los cambios gastrointestinales, etc. Si se mantiene durante mucho tiempo, puede generar afectaciones a nivel musculoesquelético y convertirse en una lesión aguda. Esto nos lleva a demostrar y a pensar que este estrés,

generado por no poder realizar las mismas actividades físicas o la incertidumbre que se produce, pueden afectar nuestra salud.

Ahora bien, no solo están las personas que se quedan quietos realizando teletrabajo o trabajo en casa, sino que también están las personas que empezaron a distribuir sus tiempos en realizar actividades como ejercicios, meditaciones y diferentes tiempos y actividades de los cuales no eran beneficiarios antes, para quienes la pandemia ha significado una oportunidad en este sentido. El ejercicio puede reducir la ansiedad causada por el confinamiento porque tiene como efecto colateral la producción de hormonas que estimulan la salud humana, como endorfinas, dopamina y serotonina. Está comprobado que estas hormonas pueden reducir el estrés, la irascibilidad, la inmovilidad y el desánimo o decaimiento (Martínez, 2020). Por ello, la condición física del trabajador puede ser de importancia dentro del desarrollo de sus actividades laborales, teniendo en cuenta que puede estar mucho más tranquilo a la hora de realizar sus actividades laborales.

Por ello, una de las alternativas que las empresas pueden implementar para que físicamente el trabajador no se desgaste y recurriendo a sus propias herramientas es junto con el supervisor de seguridad y salud en el trabajo y las ARL, conformar planes estratégicos donde se puedan manejar pausas activas dentro de la jornada de trabajo, de tal manera que no solo sea una obligación sino que lo hagan en pro del trabajador y de la productividad de la empresa.

2.3.3 Relaciones laborales

Con las restricciones de movilidad se tuvieron que disminuir los contactos entre las personas y las relaciones entre seres humanos se vieron afectadas. Claro ejemplo de ello son las relaciones laborales que se dan lo largo del desarrollo de actividades en las empresas, la confianza entre empleador y trabajador mientras se realizan las actividades pactadas entre ellos, y derivado de ello, la confidencialidad que se da por el manejo datos e información relevante de la empresa por parte del trabajador.

Es por ello que una de las alternativas que se necesitan para no afectar estas relaciones es buscar que se mantengan a pesar de seguir trabajando desde casa, y una de las claves en este proceso es la creación de medios y herramientas tecnológicas que permitan mantener esa estabilidad en la relación; pero, ¿cómo por medio de un computador se puede generar confianza entre empleador y trabajador? Además, se puede hablar de la afectación que va a tener en su intimidad el trabajador en el momento en el que traslade su trabajo a su casa, dado que no se

está preparado para dividir ese trabajo de sus labores personales en su hogar, y es ahí que la pregunta básica es ¿cómo ese derecho a la intimidad se puede configurar teniendo una relación laboral a distancia? Por ello es importante resaltar que se debe mantener esa relación de poder y subordinación que ejerce el empleador, teniendo en cuenta que gracias a la distancia que se tiene y la no presencia en un sitio de trabajo, se puede llegar a perder el control sobre las funciones que cumple el trabajador y es aquí donde las herramientas tecnológicas cobran especial importancia y dan diferentes posibilidades de monitorizar el trabajo realizado por el trabajador, pero ¿hasta qué punto esa vigilancia puede interponerse en derechos como la intimidad personal y familiar?

Así como lo menciona Raúl López Baelo en su libro *el Impacto De Las Nuevas Tecnologías en Las Relaciones Laborales*, cuando se habla de teletrabajo, si la empresa decide implementar un método de vigilancia legal a través de la llamada intranet de la empresa, conectándose para tal efecto a la red, dicha medida debe ir acompañada de una serie de pautas claras en cuanto al horario de trabajo, toda vez que su ausencia podría generar un ámbito proclive a la impunidad e ilegalidad bajo esta modalidad. Esto se debe aplicar en todos los términos de teletrabajo y trabajo en casa, haciendo así que haya pautas de trabajo acordadas entre las partes para que esas relaciones laborales no se vean afectadas por el hecho de no cumplir las funciones desde el espacio físico de la empresa.

Además, no solo se debe pensar en cómo controlar el funcionamiento del trabajador, sino cómo este protege la información que se le transmitirá por medio de bases de datos que son y contienen datos sensibles para la empresa. Para ello Xóchitl Austria señala que teletrabajar conlleva que los empleados puedan conectarse a una red WIFI fuera del control riguroso de la compañía, así como sufrir ataques a la red, por lo que se hace necesario contar con la infraestructura necesaria para resguardar la información.

Los efectos de la pandemia han sido tan devastadores que se llegó a impactar a las empresas de tal manera que, sin haberlo previsto, han tenido que tomar decisiones frente a la seguridad de la información de su propia empresa, y así tener que contratar diferentes sistemas tecnológicos y softwares para poder mantener toda su información en su poder, sin correr el riesgo de que se pueda perder.

Ahora bien, se debe hablar de la confianza que los empleadores han tenido que depositar en sus trabajadores al momento de dejar datos sensibles en computadores de los trabajadores que

se vieron obligados a trasladar su puesto de trabajo a su casa y seguir funcionando y prestando sus servicios a la empresa desde allí.

Por último, Elizabeth Nejamen ha señalado la importancia que tiene para la organización generar una cultura de cálculo estratégico de los riesgos que involucra la información, de manera que se garantice su confidencialidad (Austria, 2019), y así entablar esa línea delgada entre empleador y trabajador para proteger la información de la empresa y mantener relaciones laborales basadas en la confianza y productividad, creando procedimientos y bases de datos en las propias empresas para que sus trabajadores diariamente estén actualizando la información que manejan, y de alguna manera tratando de mejorar el manejo de sistemas verificando que esto se cumpla, y que la información que se utiliza de la empresa sea de uso exclusivo para trabajos de la empresa.

2.3.4 Relaciones interpersonales

Ahora bien, es importante reconocer la importancia de la afectación que ha tenido en las personas el confinamiento por la Covid-19 en sus relaciones interpersonales, y cómo la tecnología ha ayudado para que en cierta medida se puedan reducir esas distancias físicas con los familiares y no se vea una disminución de motivación en la productividad del trabajador por estas causas, dado que décadas de ciencia médica han demostrado que la interacción social es un elemento clave para la salud, la longevidad y un alto desempeño laboral (La nación, 2017), es por ello que es importante ayudar a que los trabajadores tengan diferentes espacios de interacción con sus familiares para así poder tener una productividad en el trabajo.

Además, es importante resaltar el caso de las personas solitarias o que simplemente por algunas circunstancias se encuentran viviendo solas, las cuales pueden también verse completamente permeadas por ese sentimiento de soledad al permanecer por obligación solas en su domicilio, aumentando así el estrés y la depresión, que ahora son enfermedades que afectan a diario a los trabajadores y reducen su producción; por eso la importancia de que sea desde sus trabajos donde se importen por las situaciones particulares de cada trabajador, generando así un sentimiento de compañía que se generará a través de su equipo de trabajo .

Por ello, el departamento de recursos humanos debe enfocarse no solo en la productividad de sus trabajadores y el cumplimiento de las normas, sino de fortalecer e implementar actividades que le permitan al trabajador salir de la rutina y poder tener espacios virtuales donde también compartan con familiares, entendiendo que si el trabajador está bien y lleva una vida sin estrés,

podrá dedicar y aportar el tiempo necesario al trabajo de la empresa y así ayudar con su crecimiento.

CONCLUSIONES

Para finalizar, se debe concluir que existe una clara diferencia entre teletrabajo y trabajo en casa dada por la normatividad colombiana, y gracias a esta diferencia se ha dado la oportunidad a que más trabajadores en momentos de crisis puedan tener la opción de continuar con sus labores sin estar en riesgo de perder sus trabajos; además, siendo una oportunidad para el empleador de seguir con su actividad económica principal y así seguir generando empleos.

Ahora bien, después de analizados cada uno de los anteriores conceptos aquí mencionados, se llega a la conclusión de que la tecnología es un medio eficaz para ayudar a las empresas a seguir cumpliendo y produciendo sin tener que cerrar, y para los trabajadores, para que gracias a las nuevas formas de trabajo generadas a causa de la pandemia puedan tener la posibilidad de continuar con sus funciones desde casa.

Así, generando un impacto en las nuevas modalidades como el trabajo en casa, que buscan que los legisladores regulen de mejor manera las formas de trabajo remoto; con esto, llevando soluciones tecnológicas a todos los trabajadores que promoverán este tipo de contratación, disminuyendo así los costos empresariales de estructura física y cientos de herramientas para poder llevar más y mejor tecnología a los trabajadores que de cierta manera cumplirán con sus obligaciones contractuales desde casa.

Teniendo claro que el uso de la tecnología trae consigo diferentes beneficios, es de vital importancia que no solo el legislador se preocupe por regular estos temas sino que además, se trabaje de la mano con el Ministerio de Trabajo, el Ministerio de las TIC, el Gobierno Nacional y las ARL en búsqueda de garantizar un mejor acceso por parte de ambos extremos de la relación laboral, y así incentivar al trabajo sin necesidad de vulnerar ningún derecho, analizando cada parte contractual y protegiendo al trabajador.

Por ello, se requiere del trabajo mancomunado de las ARL con las empresas para poder incluir en el Sistema de Gestión y de la Seguridad Social los riesgos a los cuales cualquier teletrabajador o trabajador en casa puede estar expuesto, y poder identificar, evaluar y valorar con antelación cada uno de estos riesgos, garantizando así una protección base para los trabajadores, teniendo en cuenta que esto ayudará a disminuir los impactos personales, físicos

y psicológicos que a lo largo de la cuarentena se han venido presentando en los trabajadores por el cambio de ambiente laboral.

Los impactos que han aquejado al trabajador durante estas situaciones de crisis deberían ser uno de los objetivos de los empleadores dentro de la búsqueda de soluciones para optimizar el teletrabajo o trabajo en casa, ya que se logró evidenciar que estos impactos generan una reducción en la productividad del trabajador y ponen en riesgo la actividad empresarial dejando así al empleador en situaciones adversas.

Como consecuencia de esto, una de las posibles soluciones que se han encontrado al desarrollar esta investigación es fortalecer el departamento de recursos humanos, donde normalmente encontramos profesionales idóneos para la atención psicológica de los trabajadores, quienes deberán estandarizar estos impactos que han tenido las personas que desarrollan actividades de trabajo en casa y teletrabajo, para encontrar así una solución acorde que pueda ser colectiva y eficaz, siendo esto una ayuda para el empresario en la disminución de costos del tratamiento de los impactos, haciendo uso de las herramientas ya dispuestas dentro de la empresa.

También otra solución estaría basada en seguir utilizando las herramientas ya dispuestas dentro de la empresa, como lo es el supervisor de seguridad y salud en el trabajo, quien en momentos antes de la pandemia estaba encargado de realizar actividades en pro de los trabajadores como lo eran las pausas activas. Ahora, con los impactos de la pandemia, podrán seguir haciendo uso de herramientas tecnológicas gratuitas y llegar a los hogares de los trabajadores, para así asegurar y reducir el riesgo de enfermedades o accidentes laborales.

A lo largo del trabajo también se logró evidenciar la necesidad de tener tecnología no solo para poder conectarse de la mejor manera desde los hogares para realizar las diferentes funciones laborales, sino para poder tener y estructurar la ergonomía de los trabajadores y su eficacia por medio de herramientas de trabajo suficientes para disminuir las enfermedades y accidentes laborales que se pueden dar por la prestación de un servicio en modalidad de teletrabajo o trabajo en casa, ayudando así a dar continuidad a las empresas y estabilidad al trabajador en momentos como una pandemia, en donde las necesidades de un país siguen en movimiento al igual que la de las empresas, y así no tener que detener el aparato productor.

Por ello, las empresas deben empezar a evolucionar y mirar al futuro, empezar a crear diferentes alternativas para solucionar los temas y problemas que impactan en la nueva realidad, en esta nueva realidad que se ha convertido en virtual cien por ciento, haciendo que las herramientas

tengan la importancia suficiente para proteger al trabajador y la estabilidad laboral del mismo, sin dejar de lado la producción de cada una de las empresas en Colombia, yendo de la mano con el gobierno nacional y sus diferentes ministerios.

REFERENCIAS

360 Talent (18 de diciembre de 2015). *Llevar el trabajo al trabajador, y no el trabajador al trabajo*. 360 Talent. <http://360es.com/es/llevar-el-trabajo-al-trabajador-y-no-el-trabajador-al-trabajo/>

Aguilar Villa, R. (2020). *Por medio de la cual establecer las condiciones laborales especiales para el desarrollo de la modalidad de trabajo en casa que regirá las relaciones entre empleadores y trabajadores la cual en ningún momento se equipará al teletrabajo* (Proyecto de Ley 262) [radicado]. Congreso de la República de Colombia. <http://leyes.senado.gov.co/proyectos/index.php/textos-radicados-senado/p-ley-2020-2021/2049-proyecto-de-ley-262-de-2020>

Austria, X. (2019). *¿Todo listo para el home office? El teletrabajo está muy cerca de ser regulado en México*. Entrepreneur México. <https://www.entrepreneur.com/article/339202>

Blanco, L. E. (2012). En la casa pero trabajando. *Debates IESA*, 17(4), 88–89.

Butragueño, J. (25 de mayo de 2020). *Impacto del sedentarismo debido al confinamiento del COVID-19*. Javier Butragueño. <https://javierbutra.com/2020/05/25/impacto-del-sedentarismo-debido-al-confinamiento-del-covid-19/>

Camargo Hernández, D. F. (2005). *Funcionarios públicos: evolución y prospectiva*. Biblioteca Virtual de Derecho, Economía, Ciencias Sociales y Tesis Doctorales. www.eumed.net/libros/2005/dfch-fun/.

Corte Constitucional. Sala Plena de la Corte Constitucional. (Mayo 04 de 2011). Sentencia C 337/11. [M.P. JORGE IGNACIO PRETELT CHALJUB.) <https://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/2011/C-337-11.htm>

Cristancho, Dueñas, F. (04 de noviembre de 2014) *Los beneficios de implementar el trabajo móvil*. Acsendo blog. <https://blog.acsendo.com/los-beneficios-de-implementar-el-trabajo-movil>

[movil/#:~:text=Seg%C3%BAn%20un%20estudio%20de%20la,y%20la%20escalabilidad%20de%20los](#)

Decreto 1072 de 2015. *Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.* (26 de mayo de 2015). Diario Oficial No. 49.523. <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualiza+do+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>

Gallusser, P. (2005) Creciente avance del teletrabajo como modalidad laboral. *La Trama de la Comunicación*, 10, 1-15. <https://www.redalyc.org/pdf/3239/323927060015.pdf>

La Nación (28 de noviembre de 2017). *Importancia de la interacción social para la salud.* La Nación. <https://lanacionweb.com/salud/importancia-de-la-interaccion-social-para-la-salud/>

Ley 1221 de 2008. *Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.* (16 de julio de 2008). Diario Oficial No. 47.052. http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1221_2008.html

López Baelo, R. (2019). El impacto de las nuevas tecnologías en las relaciones laborales. hacia una reconfiguración de derechos. *Revista Jurídica de La Universidad Autónoma de Madrid*, 39, 253–268. <https://revistas.uam.es/revistajuridica/article/view/rjuam2019.39.008>

López Casarín, J. (14 de abril de 2020). *El rol de la tecnología en tiempos de pandemia.* El economista. <https://www.eleconomista.com.mx/opinion/El-rol-de-la-tecnologia-en-tiempos-de-pandemia-20200414-0108.html>

Martínez, M. A. (13 de abril de 2020) *En el aislamiento preventivo obligatorio, el ejercicio y el deporte pueden ser la oportunidad para mejorar la salud física y mental.* Pesquisa Javeriana. <https://www.javeriana.edu.co/pesquisa/actividad-fisica-la-mejor-aliada-en-la-cuarentena/>

Ministerio del Trabajo (2020). *Por medio de la cual se dictan lineamientos respecto del trabajo en casa.* (circular 041). Ministerio del Trabajo. <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/60876961/Circular+0041-2020.PDF/98d19065-352d-33d2-978e-9e9069374144?t=1591222484807>

Ministerio del Trabajo (2020.) *Por medio de la cual se dictan medidas de protección al empleo con ocasión de la fase de contención de Covid – 19 y la declaración de emergencia sanitaria.* (Circular 021). Ministerio del Trabajo. <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/Circular+0021.pdf/8049a852-e8b0-b5e7-05d3-8da3943c0879?t=1584464523596>

Ministerio TIC Colombia (05 de octubre de 2016). *Historia del teletrabajo.* [Video]. Youtube. <https://www.youtube.com/watch?v=keKFJUieQwU>

Morales, M. (15 de junio de 2020). *Teletrabajo y trabajo en casa ¿cuál es la diferencia?*. Portafolio. <https://www.portafolio.co/economia/empleo/teletrabajo-y-trabajo-en-casa-cual-es-la-diferencia-541759>

Organización Mundial de la Salud [OMS] (05 de octubre de 2020). *Los servicios de salud mental se están viendo perturbados por la COVID-19 en la mayoría de los países, según un estudio de la OMS.* Organización Mundial de la Salud. <https://www.who.int/es/news/item/05-10-2020-covid-19-disrupting-mental-health-services-in-most-countries-who-survey>

Organización Mundial de la Salud [OMS]. (26 de marzo de 2020). *OMS: El impacto psicológico del COVID-19 en la sociedad no debe ser ignorado.* Deutsche Welle. <https://www.dw.com/es/oms-el-impacto-psicol%C3%B3gico-del-covid-19-en-la-sociedad-no-debe-ser-ignorado/a-52925095> .

Parra Báez, A. M., Vargas Espitia, L. A. & Woolcott Oyague, O. (2019) La responsabilidad social del empleador (RSE) en Colombia frente a la discapacidad. *Opinión Jurídica*, 18(37), 135-155. <http://www.scielo.org.co/pdf/ojum/v18n37/1692-2530-ojum-18-37-135.pdf>

Pastrana, C. (17 de marzo de 2020). *El workshifting: la implementación del trabajo móvil y el adiós a la oficina.* Innovation & Entrepreneurship Business School. <https://www.iebschool.com/blog/que-es-el-workshifting-rrhh-2-0/>

Revista Semana (27 de mayo de 2020) *El drama de ser mujer durante la pandemia.* Revista Semana. <https://www.semana.com/pais/articulo/como-afecta-la-pandemia-a-las-mujeres-en-colombia/286878/>

- Rifkin, J. (19 de diciembre de 2003) *Producir más bienes con menos trabajadores*. El País. https://elpais.com/diario/2003/12/30/opinion/1072738807_850215.html
- Ripani, L. (24 de marzo de 2020). *Coronavirus: un experimento de teletrabajo a escala mundial*. Bit mejorando vidas. <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/coronavirus-un-experimento-de-teletrabajo-a-escala-mundial/>
- Romero, S. (13 de julio de 2020). *El teletrabajo, solución ante la emergencia COVID o mejora organizacional. ¿Cómo gestionamos sus riesgos? Asociación de especialistas en prevención y salud laboral*. Aepsal, Asociación de Especialistas en Prevención y Salud Laboral. <https://www.aepsal.com/el-teletrabajo-solucion-ante-la-emergencia-covid-o-mejora-organizacional-como-gestionamos-sus-riesgos/>
- Sánchez, J (17 de julio de 2013). *Acercamiento a un escenario cambiante*. Freelancer. <https://www.freelancer.com.co/community/articles/teletrabajo-movil-una-tendencia-en-aumento>
- Vargas Espitia, Liliana Andrea, Woolcott Oyague, Olenka Deniss Parra Báez, Angélica María Báez Silva, Ana María; (2020). *La realidad del Derecho Laboral en tiempos de COVID-19*. Universidad Santo Tomas, la facultad de derecho, el modula laboral, el semillero de investigación en derecho laboral y el centro de investigación Francisco Vitoria. <https://repository.usta.edu.co/handle/11634/28138>
- Vargas Espitia, Liliana Andrea, Woolcott Oyague, Olenka Deniss Parra Báez, Angélica María Báez Silva, Ana María. (2019). *La parte débil en las relaciones jurídicas contemporáneas*. Universidad Santo Tomás. https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/20910/PortafolioUSTA_EnLinea.pdf?sequence=5&isAllowed=y
- Vélez, N. (01 de mayo de 2020). *Efectos físicos del confinamiento, cuando el cuerpo pierde la vida para sus sistemas*. Eitb.eus. <https://www.eitb.eus/es/noticias/sociedad/detalle/7199528/coronavirus-covid19-hacer-frente-efectos-fisicos-confinamiento-/>
- Zapata Correa, G. (2010). *Por el cual se establece la conformación e integración de las juntas regionales y nacional de la calificación de invalidez y se dictan otras disposiciones*. (Proyecto de Ley 109) [Radicado]. Congreso de la República de Colombia.

<http://leyes.senado.gov.co/proyectos/index.php/proyectos-ley/periodo-legislativo-2010-2014/2010-2011/article/109-proyecto-de-ley-por-el-cual-se-consagra-la-edad-minima-para-registrarse-y-ser-miembro-de-redes-sociales-en-internet>