UNIVERSIDAD SIMÓN BOLÍVAR
BARRANQUILLA Y CÚCUTA - COLOMBIA | VIGILADA MINEDUCACIÓN

EL MINSITERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL ACREDITA INSTITUCIONALMENTE A LA UNIVERSIDAD SIMÓN BOLÍVAR
Resolución 23095, del 15 de diciembre de 2016

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

ESPECIALIZACIÓN EN DERECHO LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL

EL TRABAJO EN CASA, MEDIDA DE EMERGENCIA ANTE LA SITUACIÓN DE COVID-19 EN BARRANQUILLA QUE VULNERA LAS CONDICIONES DE TRABAJO DEL EMPLEADO

Presentan:

Cindy M. Pichón Castillo y Mayrin N. Vega Muñoz

Ensayo argumentativo como parte de los requisitos para optar al título de:

Especialista en Derecho Laboral y Seguridad Social

Docente:

Dr. Jairo Enamorado Estrada

BARRANQUILLA, ATLÁNTICO

REPÚBLICA DE COLOMBIA

20 DE AGOSTO DE 2020

Introducción

En la actualidad el mundo está viviendo una situación aberrante en cuanto al tema de la salud por el virus coronavirus, el cual acarrea una enfermedad llamada covid-19; Si bien es desmoralizador a nivel social en un estado anímico pues las medidas de seguridad para evitar el contagio trasciende la naturaleza social del ser humano, también esta provocando un cambio alarmante en la económica a nivel global y en especial transformaciones a nivel laboral, tanto en medidas de seguridad para el desarrollo de las actividades rutinarias laborales y en las extensiones de ellas.

Si bien es cierto, el trabajo en casa no surgió o nació a la vida pública a causa de la enfermedad mencionada anterior mente, pero si intensifico el uso de esta modalidad debido a la restricción de contacto físico y medidas de distanciamiento puestas por las autoridades en el país.

En este Escrito se busca dar a conocer aquellas falencias en el sistema efectuado en el trabajo en casa que surgieron por la implementación apresurada a raíz de la emergencia sanitaria ya descrita, las cuales no dignifican el trabajo del individuo y ponen en riesgo su integridad física y mental por no contar con los implementos necesarios para el cumplimientos de sus respectivas actividades laborales, como población muestra se designó al Distrito Especial, Industrial y Portuario de Barranquilla, por medio de encuestas a los ciudadanos de esta localidad se determinara la apreciación de la mayoría con respecto a la situación laboral que están viviendo actualmente en la modalidad del teletrabajo.

El inicio de la emergencia sanitaria covid-19 en Colombia y sus repercusiones en el empleador por el trabajo en casa

A partir del 11 de marzo del 2020 la Organización Mundial de la Salud (OMS), declarola emergencia sanitariacovid-19, instando a todo los países a nivel global a tomar medidas para la regulación y evitar la propagación de esta pandemia.

En Colombia, de forma inmediata al aviso propiciado por la OMS,

Resolución 385 del 12 de marzo de 2020	Declaro la emergencia sanitaria por causa del Covid-19, hasta el 30 de mayo.	Ministerio de Salud y Protección Social
Decreto 457 del 22 de Marzo de 2020	Mediante el cual se establece el Aislamiento Preventivo Obligatorio del 25 de marzo de 2020 hasta el 27 de abril del 2020, en el marco de la emergencia sanitaria por causa de la pandemia del coronavirus covid-19	Gobierno Nacional
Decreto 531 de 8 de Abril de 2020	Otorga la circulación y reactivación de las actividades comerciales a algunos sectores de la economía del país.	Gobierno Nacional

Tabla#1 fuente: elaboración propia C.Pichón y M.Vega

Ahora bien, por la situación explicada en las aseveraciones y hechos anteriormente mencionados surge un incremento en el país del llamado trabajo en casa, si bien es una solución que hace honra de la expresión cultural “como anillo al dedo” es decir perfecta para la situación actual, no hay una regulación extensa y firme con respecto a dicha modalidad de trabajo, si bien el estar en casa es sinónimo de comodidad y relajación, esta situación podría volverse en su contra para el desarrollo de las actividades laborales.

Un estudio publicado en la revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo indico que:

> Se ha mostrado que un trabajador estresado puede generar un aumento del ausentismo laboral, deterioro de la productividad, aumento de la rotación del personal, problemas en la empresa, aumento de las quejas de clientes, entre otros. En América Latina se ha estudiado poco esta realidad, un estudio realizado en Chile mostró que los trabajadores asalariados que son sometidos a factores estresantes laborales tienen mayor probabilidad de padecer sintomatología mental, como la depresión. También se han encontrado algunos reportes en Perú y en Colombia que muestran una de las consecuencias más comunes de este estrés, el síndrome de burnout, que en muchos estudios han sido mostrado como una consecuencia del alto estrés laboral(Chacon, y otros, 2020)

La publicación anterior corrobora que situaciones que se deriven del estrés laboral puede ocasionar un decremento en la salud del individuo y por ende en su óptimo desarrollo, sin embargo no hay pautas que indiquen que para fomentar el trabajo en casa la empresa deba proporcionarle al individuo todos los medios necesarios para su correcta aplicación, tal cual se realiza en el teletrabajo.

Paralelo entre teletrabajo y trabajo en casa en Colombia

El trabajo en casa está condicionado por el Art 6 numeral 4 de la Ley 1221 de 2008 el cual versa de la siguiente forma:

> Una persona que tenga la condición de asalariado no se considerará teletrabajador por el mero hecho de realizar ocasionalmente su trabajo como asalariado en su domicilio o en lugar distinto de los locales de trabajo del empleador, en vez de realizarlo en su lugar de trabajo habitual.

Gracias a lo expresado en el artículo anterior se puede discernir que las condiciones laborales de las personas que están trabajando en casa no son las mismas que aquellas que si completan los requisitos para ser designadas como teletrabajadoras.

El Ministerio de Trabajo expidió la circular número 021 de 2020que versa sobre “las medidas de protección al empleo con ocasión de la fase de contención del covid-19 y de la declaración de emergencia sanitaria”en la cual se señala que en trabajo en casa es una modalidad de trabajo ocasional, temporal y excepcional y que el trabajador continua con las mismas condiciones de su contrato laboral como si estuviera realizando su función de manera presencial.

En Colombia, existen empresas que están implementando el trabajo en casa, que, como lo indica la circular 0021 de 2020 del Ministerio de Trabajo, se refiere a que los empleadores autorizan a las personas a realizar sus labores desde su lugar de residencia de forma ocasional, temporal y excepcional, como una alternativa viable y enmarcada en el ordenamiento legal para el desarrollo de las actividades ante la actual emergencia sanitaria.

Esta modalidad no exige los requisitos que si tiene el teletrabajo y está caracterizada en el numeral 4 del artículo 6 de la ley 1221 de 2008 como "una persona que tenga la condición de asalariado, no se considerará teletrabajador por el mero hecho de realizar ocasionalmente su trabajo como asalariado desde su domicilio o en un lugar distinto a los locales de trabajo del empleador".

El teletrabajo, por su parte, que es una modalidad regulada por la ley 1221 de 2008, requiere de unos procesos como visita al puesto de trabajo y de compromisos, planeación, autoevaluación y acuerdos entre empleador y empleado. La ley reconoce 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" (Artículo 2, Ley 1221 de 2008).

Un ejemplo para ilustrar la diferencia entre trabajo en casa y teletrabajo es la directiva presidencial No. 02 del 12 de marzo de 2020, la cual dicta "Medidas para atender la contingencia generada por el COVID-19, a partir del uso de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones - TIC-", que se refiere al "trabajo en casa" como medida temporal y de carácter extraordinario, teniendo en consideración las funciones y actividades que los servidores públicos pueden desarrollar desde sus casas, sin que eso constituya la modalidad de teletrabajo; y promoviendo el uso de herramientas colaborativas digitales para el cumplimiento de las labores.

En Colombia gran parte de los trabajadores desarrollan el trabajo en casa por la crisis de la pandemia, lo que hace que esta modalidad laboral “se perfila como una oportunidad para mantener la productividad en época de crisis”, según concepto del Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, MinTic.

Por su parte, el titular de la cartera laboral, Ángel Custodio Cabrera, señaló que el ‘trabajo en casa’ es una de las alternativas temporales para salvar el empleo en medio de la crisis, que no requiere la presencia física del trabajador en un sitio específico, conserva los horarios de trabajo y permite cumplir metas y objetivos, para lo cual el Ministerio del Trabajo expedirá una circular donde impartirá una serie de orientaciones.

Se estima que más de 6 millones de personas hacen uso en este momento de la figura de ‘trabajo en casa’.En cuanto al teletrabajo, que reduce los tiempos de movilidad y la oportunidad de integrar

al mundo laboral a las personas con discapacidad, contribuye en el aumento de la productividad, mejora la movilidad y la calidad de vida de los empleados, el país registra más de 122 mil teletrabajadores, según el ‘Cuarto Estudio de Penetración del Teletrabajo en Empresas Colombianas', realizado por MinTic y en donde se demostró que su crecimiento fue de casi 400%, en relación con los 2 años anteriores.

Resaltando la parte en donde la ley define el teletrabajo como una forma de organización laboral, mientras que el trabajo en casa solo es una modalidad de trabajo ocasional, temporal y excepcional, al darle este significado se entiende que una forma de trabajo distinta a la habitual y por ende le dan una regulación y acobijan dicha regulación en sus distintas modalidades.

Si bien, el trabajo en casa y el teletrabajo son parecidos en el sentido en el que no se requiere la presencia física y se utilizan medios electrónicos y cibernéticos para la realización de sus respectivas actividades laborales, ambas se diferencian en el término de su trabajo, mientras que el teletrabajador fue contratado para que desde sus inicios de forma continua realice sus obligaciones desde casa, el trabajador en la otra modalidad solo lo hace como percance por la emergencia de forma transitoria.

Para el Doctor en Derecho del Trabajo, Previsión Social y Derechos Humanos, Ricardo Barona Betancourt:

> 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. Es decir, el teletrabajo es una forma de organización laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de

> trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación —TIC— para el contacto entre el trabajador y empleador sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.(Betancourt, 2020)

Como bien lo explica el doctor Betancourt de una forma unificada y clara basándose en el artículo 02 del decreto 884 de 2012, el teletrabajo tiene su propio contrato laboral en la cual se pactan sus condiciones laborales sin requerirse su presencia física en la actualidad o en el futuro del transcurso de la terminación de lo pactado en dicho contrato.

A diferencia del trabajo en casa, en el decreto mencionado anteriormente se deja por escrito y de forma exigible que los empleadores deben proporcionarle al teletrabajador los recursos necesarios para la realización de sus obligaciones y si estos no se encuentran en óptimascondiciones y por ende el trabajador no puede cumplir con lo requerido por la empresa, estos no pueden dejar de reconocerle un salario, la pregunta es: ¿podríamos aplicar este mismo concepto al trabajo en casa?

En el presente ensayo, se realizó una encuesta a la población barranquillera para determinar y afirmar ciertos puntos de interés en el presente escrito, una de las preguntas consistía en si conocían o no la diferencia entre teletrabajo y trabajo en casa y los derechos correspondientes a cada una de estas modalidades, el resultado fue negativo la mayoría de las personas casi la totalidad de los individuos encuestados no tienen el conocimiento de las diferencias ni de los derechos que acarrean cada una de estas; por ende es consistente que el Estado colombiano antes de propiciar el uso del teletrabajo y del trabajo en casa debió realizar campañas y crear en la exposición de medios programas en los que las personas puedan

instruirse y caer en cuenta cuáles son sus derechos y obligaciones al encontrarse en ambos regímenes laborales.

Si bien se han expedido de forma obligatoria y rigurosa inducciones para que las empresas puedan continuar con su actividad laboral en medio de la emergencia sanitaria, muchas de ellas en su totalidad trataron sobre la medida de desinfección y trato social con respecto al covid-19; pero no de las implicaciones que tendría el nuevo desenvolvimiento a nivel laboral de sus actividades en la empresa desde su hogar, ni de las obligaciones que debería tener el empleador para las personas que están trabajando desde su hogar, no solo en proporcionar tapabocas, desinfectantes y demás medios para reducir el contagio de la enfermedad al mínimo, si no en la prestación de herramientas, medios didácticos y aporte económicos para satisfacer y abastecer al empleador en su domicilio.

El trabajo en casa, un cambio organizacional que afecta a la población barranquillera en Colombia

Como se explica en los apartados anteriores, el mundo entero ha tomado medidas sociales, económicas y políticas para contrarrestar el aumento del contagio del covid-19, a pesar de que dichos cambios han puesto a temblar al país a nivel de salubridad pública y economía, dichas manifestaciones de los dirigentes políticos han estado encaminadas en el progresivo desarrollo del bienestar común, la enfermedad hasta la actualidad denota una amenaza sin precedentes para la sociedad actual y sin el descubrimiento de la cura solo se tiene como medida preventorial el distanciamiento social y la higiene controlada.

El trabajo en casa se vio masificado por esta situación, pero al no ser de uso común en las empresas es posible que se deje al descubierto muchos factores que afecten al individuo en el desarrollo de sus actividades.

Como todo cambio, este repercute de forma trascendente en la adaptabilidad del ser humano, un estudio realizado por estudiantes de la universidadde Medellín, en la facultad de ciencias-económico administrativas manifestó que:

> Al hablar de procesos de cambio organizacional es preciso entender la naturaleza del mismo, su carácter eminentemente social o grupal. Es de vital importancia conocer los procesos de comportamiento humano y considerarlos para establecer la planificación pertinente. Muchos autores coinciden en el hecho de que el cambio de actitudes y conductas ocurren en etapas. No obstante, es preciso destacar que todos los cambios de actitud van seguidos de las correspondientes adaptaciones de las conductas en los individuos. En primer lugar, en ocasiones a pesar de que las actitudes sean favorables, no se dispone de los medios o mecanismos para trasladarlos a la conducta, es decir, puede haber escasez de los recursos necesarios para la implantación del programa de cambio.(Gonzalez Zuluaga, Floréz Londoño, & Vera Pelaéz, 2014).

Como lo expresan los autores que versaron sobre el cambio organizacional, este tiene un efecto en el individuo; este cambio no se dio de manera progresiva, por la magnitud de la situación. La medida fue implementada de forma casi inmediata y sin tiempo para negociación o planificación y seguramente las empresas tampoco tenían presupuestado un cambio de esta magnitud dentro del plan presupuestal de los establecimientos comerciales.

Como se mencionó anteriormente, las empresas no anticiparon esta situación y seguramente no tenían un plan específico en esta medida, si bien los establecimientos comerciales duraron un tiempo sin poder estar activos y abiertos al público, al volver a reactivar

sus servicios y seguir de forma extraordinaria con sus actividades, se produjo una acción coercitiva equivalente a un aumento del trabajo atrasado en los empleados.

Este aumento en la carga laboral hay que sopesarlo con la incomodidad que generan las nuevas medidas, al exigir el distanciamiento entre los individuos, la dificultad en la locomoción de las personas, la restricción de los centros de abastecimiento y podemos agregarle a la lista la falta de medios y accesibilidad a los puntos de control del trabajador con la empresa para la cual trabajan, si bien las actividades que pueden realizarse desde el domicilio están asociadas a ventas, secretariado, cobranza, programación y demás que puedan ser ejecutados desde un ordenador o demás medios tecnológicos, puede que el empleador no haya anticipado que dichas personas no cuentan con los medios y recursos para su constante desarrollo.

Dentro de la encuesta realizada a la población de la ciudad de barranquilla, se encontró interesante que la mayoría manifestó de forma afirmativa que tenían una excesiva carga de trabajo, y que el ambiente laboral no era propicio para el óptimo desarrollo de sus obligaciones.

En contraposición a los teletrabajadores, no hay una norma que exija u obligue al empleador a dotarle de los recursos necesarios, de subsidios de manutención de estos recursos ni de la asistencia técnica de los mismos, en esta situación podemos observar a personas intentando recrear una oficina en un lugar que no es apta para los requerimientos que esta necesite.

En el teletrabajo se entiende que el individuo de forma voluntaria adquiere este compromiso es decir que es muy probable que el individuo con antelación haya propiciado un lugar en su domicilio adaptativo, organizado e idóneo para la continuidad de sus actividades.

Si nos ponemos en contexto de la situación de emergencia propiciada por el coronavirus, hay restricción en la circulación de personas y salida del domicilio, es decir que todos los

integrantes del hogar estarán conviviendo las 24 horas del día de forma indeterminada en el ámbito familiar, en una situación hipotética una familia promedio comprende de un padre, una madre y dos hijos, al ser esta situación simuladase podría especularque la edad de los hijos oscila entre los 5 y 15 años, usualmente en una unidad domestica digamos que de estrato medio, cuentan con un computador de mesa para el uso y goce de toda la familia, cada padre debería tener un celular al menos de gama media que permita el uso de redes sociales y aplicaciones para videoconferencias.

Ahora bien si nos guiamos por el ejemplo anterior el uso de los medios de comunicación se hace restringido para todos los integrantes de la familia, los niños deberían hacer uso del computador para proseguir con sus clases virtuales y la realización de sus tareas, el padre y la madre deben cumplir con sus obligaciones laborales pero turnándose dichos medios entre los hijos y entre ellos mismos, sin contar con los quehaceres del hogar, hacer el aseo, cocinar las tres comidas diarias, ayudar con los deberes a los hijos y con su cuidado y salud, si en dado caso hay un aciano en el domicilio velar también por sus cuidados especiales, puesto que ya no es accesible un servicio de limpieza o de niñera o tener una enfermera que cuide en las tardes de las personas de avanzada edad, por la restricción antes mencionada.

Entre los muchos percances se encuentra la calidad de los servicios públicos, si bien es de conocimiento general que la empresa Electricaribe ha tenido cambios sustanciales justo en este periodo de tiempo, y por dicho motivo no han brindado un servicio que se pueda considerar 100% fiable como por ejemplo: la interrupción del servicio energético en varias ocasiones de la ciudad de barranquilla como: el 5 de junio de 2020 (radio, 2020). El 24 y 25 de junio de 2020(electricaribe, 2020) y demás fechas que están registradas en la página web de la empresa, Barranquilla ha experimentado un periodo en el que incluso se les ha retirado los servicios de

agua y luz al mismo tiempo, si bien las empresas tiene herramientas para contrarrestar esta situación como Generadores de energía la cual mantiene a una empresa provista de luz en estas adversidades, sin embargo, no es el caso del individuo que eta trabajando desde casa.

Vulneración de derechos constitucionales derivados de la medida provisional trabajo en casa en los trabajadores.

Dentro del marco de la emergencia sanitaria generada a causa del COVID-19 (Coronavirus), ante las cuales el estado ha optado por medidas de atención y contención del virus se ha optado por el trabajo en casa como medida de prevención de contagio, medida que no solo ha generado impacto, sino que también violenta algunas garantías constitucionales tales como el Derecho a la Vida, si bien es cierto la calidad de vida en el ambiente de trabajo es importante porque refleja el conjunto de acciones y factores que repercuten en un buen rendimiento laboral, al trabajar desde casa no se garantiza como tal (Articulo 11 C.P).

El Derecho a la Salud se ve vulnerado en los casos en los que el trabajador no consigue tener un espacio y contexto organizacional en el que pueda realizar libremente sus actividades laborales, generando así conseguir quebrantos de salud (Art 49 C.P.)

El Derecho a la libre circulación dentro del marco del trabajo en casa se ve limitado y por ende violado, cada vez que el trabajador no puede transitar libremente a realizar sus distintas actividades en casos en los que el espacio no sea muy extenso (Art 24 C.P.)

El derecho a la Vivienda también se presenta vulnerado en la modalidad de trabajo en casa debido a que a diferencia del teletrabajo, el teletrabajador puede escoger el lugar desde donde realizar su actividad laboral, el trabajador en casa se limita a trabajar en su hogar, generando así incomodidades y un mal desarrollo de sus quehaceres (Art 51 C.P.)

En la circular 041 del 2020 punto primero (1) Aspectos en materia de relaciones laborales inciso (F) se manifiesta que para respetar los derechos de los trabajadores, los empleadores trataran de evitar solicitudes o requerimientos por fuera de horario laboral establecido en el contrato o incluyendo los fines de semana y días de descanso, en tal sentido, de manera prioritaria se respetaran estos tiempos dentro del marco de los derechos del trabajador. En todo caso es necesario tener en cuenta que en la prestación del servicio pueden presentarse contingencias que ameriten la atención del trabajador y que, por ser excepcionales y necesarias deben ser atendidas de forma prioritaria, sin que tal circunstancia eventual pueda ser considerada como una forma de acoso laboral.

Si bien el inciso infiere que no se debe poner una carga extra al trabajador fuera de horario laboral, luego se contradice indicando que si es posible hacerlo en ciertos casos y el trabajador debe hacerlo de forma prioritaria sin incurrir en acoso laboral.

Ahora bien quien responde al interrogantes de ¿cuáles son los aquellos casos excepcionales o contingencias que ameriten la atención urgente del trabajador por fuera del horario de trabajo?, en una contradicción de partes el empleador y el empleado pueden diferir en cuando a que contingencia importante tenga significancia en su vida, y exonerar el acoso laboral de forma tan ambigua puede ser perjudicial para una de las partes.

Como ya se enuncio anteriormente, con el horario estricto, las mismas responsabilidades, los recursos limitados, la locomoción restringida y una carga laboral excesiva que incluso puede trascender de forma ambigua el horario laboral, ¿cómo estamos velando por los derechos del trabajador en casa en esta situación? , si bien los accidentes dentro del hogar están sopesados en los riesgos laborales, pero que pasa con el estrés laboral, el decremento de la salud y la carga emocional a la que están expuestas estas personas.

En el inciso mencionado con anterioridad se exonera al empleador de acoso laboral en una situación en la que antepone el trabajo a los horarios de descanso y convivencia en familia del trabajador.

¿Qué es acoso laboral?

En el artículo llamado Prácticas de acoso laboral en empresas Colombianas: una mirada estructural e inter-subjetiva, se recopila una serie de autores que manifiestan una perspectiva del acoso laboral de la siguiente forma:

> Tal como ha sido definido por diversos investigadores ((Leymann, 1996); (González, 2008); (Hirigoyen, 2001); (Niedl, 1995);(Zapf, 1999); (Barreto, 2011)) el acoso laboral está relacionado con el ejercicio del poder. Con la constricción de la autonomía y con la estigmatización de los individuos. Bien sea por parte de miembros de la jerarquía organizacional o por parte de sus pares en el trabajo. El fenómeno presenta la particularidad de que es un conflicto asimétrico entre dos partes, donde quien hostiga tiene más recursos de poder y apoyos. O una posición superior a la del trabajador hostigado(López Pino, Seco Martín, & Ramírez Camacho, 2012)

Según el concepto de los autores antes mencionados, se podría inducir que en lacircular 041 del 2020 punto primero (1) Aspectos en materia de relaciones laborales inciso (F) se estaría otorgando un poder cuyo alcance puede propiciar inclusive de forma inconsciente al empleador para para hostigar y llevar a un trato insano al empleador.

Hasta este punto y gracias a la encuesta realizada y las normas vigentes antes mencionadas, se recopilo una serie de preceptos que pueden ser encasillados en un ambiente

no sano para la estabilidad física y emocional del trabajador en casa en Barranquilla los cuales son:

- Un ambiente laboral no apto para el desarrollo de las actividades requeridas por el centro del trabajo del individuo.
- Herramientas insuficientes para la realización de las actividades laborales,
- No obligatoriedad del empleador en propiciar los medios adecuados para el óptimo desenvolvimiento del trabajador en su hogar,
- Estabilidad de servicios públicos fluctuantes,
- Desconocimiento de las diferencias entre los derechos y obligaciones que tiene un trabajador en casa y un teletrabajador.
- La capacidad que tiene el empleador de poner carga laboral sobre el trabajador en casa fuera de su horario de trabajo , en casos excepcionales que no han sido designados de forma explícita dentro de la circular número 041 del 2020
- Jornadas laborales rígidas y completas de 8 horas, cumplidas a cabalidad de lo establesido en su contrato de trabajo.

Al enumerar estas causales se puede deslumbrar la realidad de la sociedad Barranquillera, no solo enfrentando el riesgo de contagio, el pánico y ansiedad mental que la pandemia produce en el individuo por el riesgo biológico, sino también la actitud y el coraje que ha tenido la población para mantener el cumplimiento de las actividades laborales en condiciones de trabajos las cuales no fueron pensadas para que se prolonguen por tanto tiempo.

Se podría aseverar que si este ambiente es perjudicial para la salud mental y física del trabajador en casa, la solución más óptima es que este renunciara, sin embargo ¿porque los

barranquilleros continuaron cumpliendo a cabalidad con sus actividades?, la respuesta esta intrínseca en la misma situación pandémica.

Al iniciar la emergencia por covid-19 los establecimientos comerciales cerraron sus puertas en la atención al público, las ventas cesaron, inclusive muchos negocios tuvieron que cerrar definitivamente al no poder soportar la carga económica que conllevaba esta medida contra la propagación de dicha enfermedad, es decir, que muchas personas quedaron desempleadas y sin posibilidad alguna de adquirir un trabajo en ese determinado lapso de tiempo, sin la suspensión del pago de las deudas, servicios públicos, comida, colegiaturas y demás gastos que podría tener una persona ordinaria, sin mencionar a las personas cabezas de familia que tienen que proveer al hogar para la subsistencia de sus miembros, las deudas se fueron acumulando para el núcleo familiar de esta sociedad.

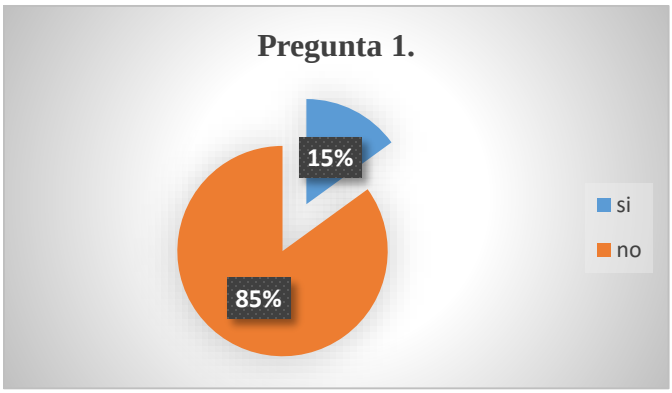
A pesar de que las condiciones son duras, tienen que suprimir su idoneidad para poder solventar la economía en su hogar, es decir se encuentran en una situación de vulnerabilidad, en la cual podrían aguantar cualquier maltrato puesto que es la única forma de llevar pan a sus mesas.

Para concluir, en el presente escrito no se quiere dar a entender que el Estado Colombiano y los Empleadores en la ciudad de Barranquilla propiciaron adrede esta situación en la cual se pone en riesgo la dignidad del trabajador en casa y sus derechos fundamentales; lo que se quiere aseverar es que hay una situación a la que no se le está prestando significancia y relevancia para el caso antes narrado.

Las encuestas realizadas a la población muestra se determinaron en cinco preguntas clave, en la cual personas que se encuentran en la modalidad de trabajo en casa y laboran en empresas de producción, en el Sector edificador, cadena de suministros, cadena de insumos y

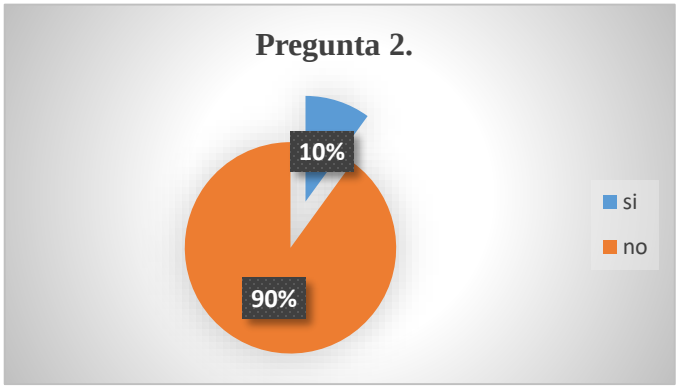
proveedores, como ferreterías, empresas manufactureras de madera, ladrillo, cemento, arenas, pinturas, cerámicas, entre otros, respondieron para poder enriquecer los argumentos planteados en el presente ensayo,las cuales fueron:

1. Responda sí o no si conoce la diferencia entre teletrabajo y trabajo en casa.



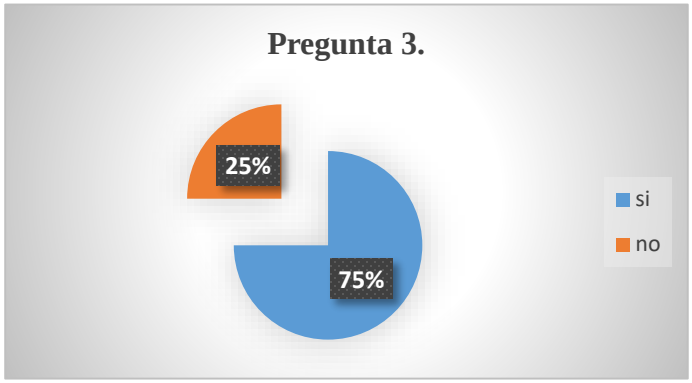
Grafico#1 fuente: encuesta ejecutada por C.Pichón y M.Vega

2. Responda sí o no si conoce los derechos correspondientes a cada una de las modalidades anteriormente mencionadas en el punto 1.



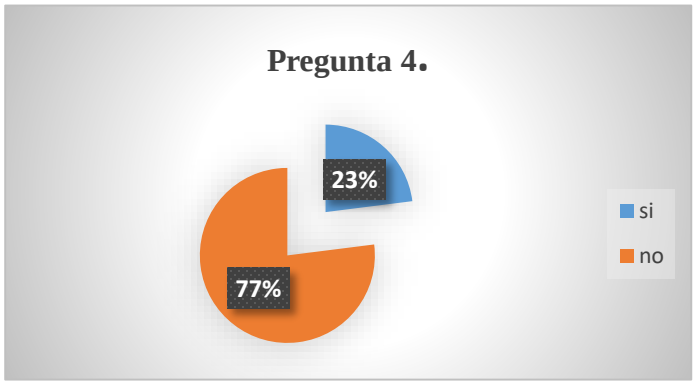
Grafico#2 fuente: encuesta ejecutada por C.Pichón y M.Vega

3. Responda sí o no si al incorporarse nuevamente a su ámbito laboral desde su domicilio ha sentido un incremento en la carga laboral.



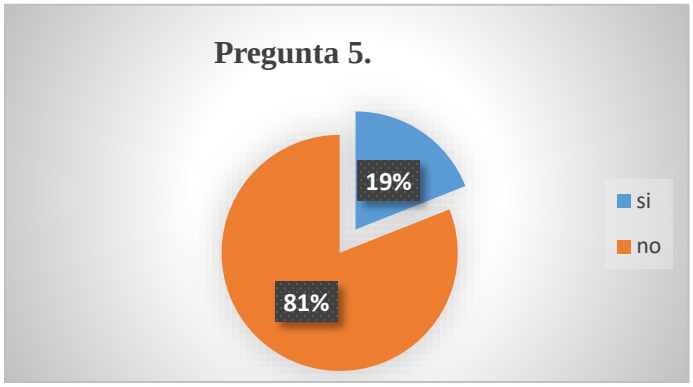
Grafico#3 fuente: encuesta ejecutada por C.Pichón y M.Vega

4. Responda sí o no si su empleador le ha propiciado los elementos necesarios para la realización óptima de sus actividades laborales.



Grafico#4 fuente: encuesta ejecutada por C.Pichón y M.Vega

5. Responda sí o no si cree que su domicilio cuenta con un ambiente laboral saludable y óptimo para el desarrollo completo y sin interrupción de su jornada laboral 8 horas.



Grafico#5 fuente: encuesta ejecutada por C.Pichón y M.Vega

Si bien es cierto, el trabajo en casa se está implementando como medida transitoria para compensar la falta de contacto que debe tener el individuo con aglomeraciones de personas y objetos que podrían esparcir y contagiar el covid-19, y esta contingencia está cumpliendo dicha función a cabalidad, propiciando que muchas personas eviten el contagio y conserven la salud y su respectivo trabajo.

La medida del trabajo en casa trae beneficios tanto para las empresas que optaron por implementarla con aquellos empleados que podían realizar sus funciones sin la presencia física en las instalaciones de la compañía, como para los empleados que conservaron sus puestos de trabajo en un momento de vulnerabilidad para todos los colombianos, se podría decir que es un alivio a la carga económica del hogar y una solución efectiva para minimizar los riesgos dentro de la entidad comercial y que esta no se vea forzada a cerrar de forma definitiva por la falta de ventas y de empleados.

Sin embargo, gracias a la encuesta realizada para la formación del conocimiento en este respectivo trabajo, se dio a conocer que la población Barranquillera que participo en dicho método de recolección de datos no está conforme a cabalidad con el desarrollo de la misma, si bien fue la solución más efectiva que se pudo tomar de la forma más ágil y eficaz que ha demostrado sus frutos en la reactivación económica, no solo de Barranquilla si no en el país entero, dicha modalidad no está legislada para que esta se prolongue por largos periodos de tiempo, porque es ocasional, temporal y excepcional, infiriendo de estos términos que no es dable que una persona permanezca en dicha forma de trabajo de manera indefinida.

Para evitar vulneraciones en la salud física y mental del empleador no solo hay que enfocarnos en el cuidado sanitario para evitar el contagio del covid-19, también seria de suma

urgencia que se revisara los términos en esta modalidad y debido a la extensión que se le está dando a las medidas restrictivas, que se modificara de forma excepcional y mientras dure la emergencia las condiciones de trabajo en casa.

Posibles soluciones a los inconvenientes antes descritos puede ser que el estado propicie u otorgue un incentivo para que las empresas puedan dotar a sus empleados con las herramientas necesarias para el óptimo desarrollo de sus funciones, que los horarios no se sigan a cabalidad por la demanda familiar que tiene el empleado en su familia, que se realizara un convenio entre el empleador y el trabajador en el cual se expusiera la condición del individuo en su domicilio y se llegara a un acuerdo para suplir las necesidades por parte de ambas partes con el fin de realizar las actividades laborales de forma tal en que ninguno salga perjudicado y solo por la duración de la emergencia sanitaria.

Hay muchas soluciones que podrían contribuir a la equidad entre ambas partes en esta relación laboral, sin embargo se necesita una conciencia colectiva en las necesidades de cada individuo, tanto de las personas que llevan la batuta y el poder dentro de la entidad comercial, como de los empleados que aportan su actividad física e intelectual para llevar el desarrollo de la misma, la solución de conflictos se da cuando las personas están dispuestas a deliberar sus inquietudes y aceptan pensar en el beneficio mutuo sin menoscabar los derechos de los demás.

El Artículo 25 de la constitución nacionalmanifiesta que “El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”, (Constitución Politica de Colombia, 1991)

El anterior Artículo versa en el Capítulo 1 del título II de la carta magna. Titulado de los derechos fundamentales

Como derecho fundamental se espera que el Estado vele por la protección de todos los ciudadanos, siendo el pilar de un Estado social de derecho la confianza en nuestros regidores, en la equidad y justicia que acarrea la legislación y la fe de los regentes para llevar adelante al país que dirigen y los cimientos fundados en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran con el fin de la prevalencia del interés general.

Referencias

El Ministerio de Trabajo. (17 de Marzo de 2020). Circular 021.

Barreto. (2011). *Do assédio moral à morte de si: significados sociais do suicídio no trabalho.* São Paulo: Matsunaga.

Betancourt, R. B. (7 de Abril de 2020). *LegisGestionHumana.com.* Obtenido de http://ezproxy.unisimon.edu.co:2276/gh4/BancoConocimiento/I/incapcidades_y_teletrabajo_covid/incapcidades_y_teletrabajo_covid.asp

Chacon, J., Enamorado, O., Garnica, L., Chacón Pedraza, S., García Espinosa, Y. A., & Mejia, C. (2020). Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*. Obtenido de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552019000300004&lang=es

Congreso De La República. (16 de Julio de 2008). LEY 1221 .

Constitución Politica de Colombia. (1991). Artículo 25 Titulo II . 2da ed. legis.

el Ministerio de Salud y Protección Social . (12 de Marzo de 2020). Resolución 385. Obtenido de https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/resolucion-385-de-2020.pdf

el Ministerio de Trabajo . (2020 de Junio de 2020). Circular No 0041.

El Presidente de la República de Colombia. (30 de Abril de 2012). Decreto 884 .

El Presidente de la República de Colombia. (22 de Marzo de 2020). DECRETO NÚMERO 457.

El Presidente de la República de Colombia,. (2020 de Abril de 2020). DECRETO NÚMERO · 531 .

electricaribe. (23 de junio de 2020). */www.electricaribe.co*. Obtenido de https://www.electricaribe.co/este-miercoles-24-y-jueves-25-de-junio-continua-proceso-de-toma-de-muestras-de-aceite-en-barranquilla-y-puerto-colombia/

GONZÁLEZ ZULUAGA, A., FLORÉZ LONDOÑO, K. D., & VERA PELÁEZ, V. (2014). *https://repository.udem.edu.co.* Obtenido de https://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/385/Gestión%20del%20cambio%20y%20el%20teletrabajo.pdf?sequence=1

González, T. D. (2008). *Acoso laboral y trastornos de la personalidad: un estudio con el MCMI-II.* Clínica y Salud.

Hirigoyen, M. F. (2001). *El acoso moral en el trabajo: distinguir lo verdadero de lo falso.* .Madrid.

Leymann, H. (1996). *The content and development of mobbing at work University of Umea.* Sweden: European Journal of Work and Organizational Psychology.

López Pino, C. M., Seco Martín, E., & Ramírez Camacho, D. (1 de julio de 2012). *http://www.scielo.org.co.* Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-35922011000200015&lang=es

Los Ministros De Trabajo Y De Salud Y Protección Social Y Director Del Departamento Administrativo De La Función Pública. (7 de Mayo de 2020). Circular externa No. 100-009.

Niedl, K. (1995). *Mobbing/bullying at the workplace.*München: : Rainer Hampp Verlag.

radio, c. (5 de junio de 2020). Obtenido de https://caracol.com.co

Spark, W. (2020). *https://es.weatherspark.com*. Obtenido de https://es.weatherspark.com/y/23451/Clima-promedio-en-Barranquilla-Colombia-durante-todo-el-año

Zapf, D. (1999). *Organisational, work group related and personal causes of mobbing/bullying at work.*International Journal of Manpower.