

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

Cindy M. Pichón Castillo  
Mayrin N. Vega Muñoz

Trabajo de Investigación para optar el título de Especialista en Derecho Laboral y  
Seguridad Social

Tutor:  
**Dr. Jairo Enamorado Estrada**

**RESUMEN**

El presente ensayo argumentativo tiene como objetivo demostrar la desigualdad existente en cuanto prerrogativas laborales dentro del espacio designado por el empleador para para ejecutar dicha actividad laboral, y la de un trabajador desplazado de su lugar de trabajo en una condición extraordinaria y atípica desarrollando sus actividades desde el derrotero de su hogar, bajo las implicaciones que conlleva fundir dos responsabilidades inamovibles para la gran mayoría del gremio, la laboral y la familiar, manifestando en el común de los casos, un detrimento notorio en su salud mental y física.

Así las cosas, se establece un paralelo entre el teletrabajo y el trabajo desde casa en Colombia, tomando como eje central poblacional, el Distrito Especial, Industrial y Portuario de Barranquilla, sobre la cual se hacen encuestas para medir las falencias y vulneraciones

que conlleva el uso prolongado del trabajo en casa, que afecta no solo los derechos de los trabajadores, en cuanto a aspectos en materia de jornada laboral, armonización de la vida laboral con la vida familiar y personal, aspectos en materia de riesgos laborales, las disposiciones sobre jornada de trabajo, horas extraordinarias y trabajo nocturno, es decir, no cuenta con los mismos beneficios de un teletrabajo; sino también todas las implicaciones a nivel emocional, mental y físico.

Ante el impacto que ha tenido el Covid-19, el trabajo en casa se ha aceptado como una medida diferente al teletrabajo para contener la propagación del virus, proteger el empleo y asegurar los ingresos económicos de los trabajadores, de ahí nace la importancia que el trabajo en casa se cumpla a cabalidad, y que no se presenten vulneraciones en las condiciones laborales.

Es menester dar prioridad a todas las medidas de bioseguridad que se han tenido para prevenir y combatir el Covid-19, pero también es importante velar por brindar un ambiente laboral dentro de lo posible sano, para garantizar un buen desempeño de las actividades laborales, es en esto a lo que se debe hacer pedagogía y seguimiento por parte de los empleadores, debido a que son los principales responsables en brindar un espacio confortable para lograr cumplir con su misión.

Ahora bien, el empleador por su parte debe no solo propiciar un espacio confortable, si no también está llamado a dotar a los trabajadores de equipos tecnológicos y herramientas digitales que garanticen la seguridad de la información a tratar por parte de los trabajadores, esto con el fin de dar adaptabilidad al trabajador debido a que es una experiencia totalmente nueva en el ámbito laboral.

Por su parte el estado esta llamado a garantizar el respeto por los derechos personalísimos de los trabajadores, no permitiendo el desmejoramiento de las garantías laborales, así las cosas deberá el gobierno nacional a través del ministerio de trabajo promover la creación de medidas transitorias, y de contingencia para que el ambiente laboral del trabajador sea mas adecuado por el periodo que se extienda la pandemia, y no solo eso, sino desde las seccionales ser veedores del cumplimiento y ejecución de dichas medidas, para frenar la demasía o extralimitación de los empleadores en casos puntuales y polémicos.

**Palabras claves:** Trabajo en casa, Teletrabajo, Trabajador, Teletrabajador, Actividad laboral, Jornada de trabajo Garantías laborales, Ambiente Laboral.

## ABSTRACT

The present argumentative essay aims to demonstrate the existing inequality in terms of labor prerogatives within the space designated by the employer to carry out said work activity, and that of a worker displaced from his workplace in an extraordinary and atypical condition developing his activities from the course of their home, under the implications of merging two immovable responsibilities for the vast majority of the union, work and family, manifesting in common cases, a notorious detriment to their mental and physical health.

Thus, a parallel is established between teleworking and working from home in Colombia, taking as the central population axis, the Special, Industrial and Port District of

Barranquilla, on which surveys are conducted to measure the shortcomings and violations that prolonged use of work at home entails, which affects not only the rights of workers, in terms of working hours, harmonization of working life with family

and personal life, aspects of occupational risks, the provisions on working hours, overtime and night work, that is, it does not have the same benefits as telecommuting; but also all the implications on an emotional, mental and physical level.

Given the impact that Covid-19 has had, working at home has been accepted as a different measure than teleworking to contain the spread of the virus, protect employment and ensure the economic income of workers, hence the importance that the work at home is fully complied with, and that there are no violations in working conditions.

It is necessary to give priority to all the biosecurity measures that have been taken to prevent and combat Covid-19, but it is also important to ensure that a work environment is provided as healthy as possible, to guarantee a good performance of activities work, this is what should be done pedagogy and monitoring by employers, because they are the main responsible for providing a comfortable space to achieve their mission.

However, the employer for his part must not only provide a comfortable space, but is also called to provide workers with technological equipment and digital tools that guarantee the security of the information to be dealt with by the workers, this with the In order to give adaptability to the worker because it is a totally new experience in the workplace.

For its part, the state is called to guarantee respect for personal rights, not allowing the deterioration of labor guarantees, so things should be done by the national government through the ministry of labor to promote the creation of transitory and contingency measures so that The work environment of the worker is more appropriate for the period that the pandemic extends, and not only that, but from the sectional offices to be overseers of compliance and execution of said measures, to stop the excess or excess of the employers in specific and controversial cases.

KeyWords: Work at home, Telecommuting, Worker, Teleworker, Work activity, Working day, labor guarantees, Work environment.

**REFERENCIAS (Bibliografía)**

- 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\\_tel etrabajo\\_covid/incapcidades\\_y\\_teletrabajo\\_covid.asp](http://ezproxy.unisimon.edu.co:2276/gh4/BancoConocimiento/I/incapcidades_y_tel etrabajo_covid/incapcidades_y_teletrabajo_covid.asp)
- Chacon, J., Enamorado, O., Garnica, L., Chacón Pedraza, S., García Espinosa, Y. A., & Mejía, 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](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 Política 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](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