

TRABAJO EN CASA COMO CONSECUENCIA DE LA PANDEMIA: RESPUESTA A LA NECESIDAD DE LA CONTINUIDAD LABORAL.

ISAIAS RONCANCIO TORO

CC. No 72.287.071

Código estudiantil: 20171184752

Correo Institucional: isaias.roncancio@unisimon.edu.co

Trabajo de Investigación presentado como requisito para optar el título de:
Especialista en Derecho Laboral y Seguridad Social

Tutor(es):

Jairo Antonio Enamorado Estrada

RESUMEN

El sistema productivo es uno de los factores que más ha sufrido modificaciones tras enfrentar una problemática global como el virus covid-19, puesto que se implementó el trabajo en casa como una nueva modalidad de trabajo, enfocada en mantener el empleo y el dinamismo de las actividades laborales entendiéndolo como una respuesta a las decisiones tomadas por el Gobierno Nacional para mitigar y prevenir la rápida propagación de los contagios. De lo anterior, en el transcurso de la pandemia el trabajo en casa se convirtió en una de las consecuencias con mayor importancia para proporcionar una rápida solución a las problemáticas socioeconómicas que se estaban generando a raíz del aislamiento obligatorio que determinaba una inactividad laboral y el desempleo.

De esta manera, el trabajo en casa se trasfigura como una respuesta que permite desarrollar las funciones encargadas a los diferentes cargos, siendo esto un beneficio tanto para los empleadores como para los trabajadores; no obstante, el Estado Colombiano se vio obligado no solo a determinar ésta como la única modalidad permitida para ejercer el trabajo, sino también el deber de crear un marco reglamentario principalmente a través de lineamientos emitidos por la organización internacional de trabajo, el ministerio de trabajo y otros; para que sea inspeccionada, vigilada y controlada en el desarrollo de las actividades laborales cuya finalidad es atender y evitar abusos por y entre las partes, toda vez que esta modalidad de trabajo en casa llega a permitir una invasión o no reconocimiento entre en el tiempo de trabajo y el tiempo fuera de trabajo, por lo cual, se busca que exista armonía entre la prestación laboral del servicio de igual manera que en las modalidades habitualmente ejercidas y normativados en el código sustantivo del trabajo. Asimismo, de cumplir favorablemente las garantías de los derechos fundamentales de los trabajadores tales como el auxilio de conectividad y la adecuación y/o entregar las herramientas necesarias para cumplir de manera efectiva lo encargado en esta nueva forma de trabajo, respetar los momentos de descanso y la desconexión laboral, el reconocimiento del acompañamiento en la salud física y mental.

Finalmente cabe destacar, que esta modalidad de trabajo ha sido adoptada también en países como Ecuador, Portugal, México, Brasil, y España e Italia, en los cuales se encuentra un alto porcentaje de aprobación a dicha modalidad por parte de los empleadores, teniendo en cuenta los múltiples beneficios que este acarrea como lo es la disminución del ausentismo laboral, la disminución de los costos de producción directos e indirectos, entre otros; de igual forma también se encuentra aceptados por los trabajadores, reconociendo beneficios como la flexibilidad laboral, ahorro en el tiempo del desplazamiento. Ciertamente, pese a ser una novedad compleja, ha tenido una rápida transición y adaptación en el sector laboralmente activo, en el sistema productivo y en la normatividad colombiana; adecuándose a las nuevas condiciones de vida personal, familiar y laboral. De igual manera, el trabajo en casa ha sido clave e idóneo para continuar con la necesidad de mantener activo el sistema productivo.

PALABRAS CLAVES: Trabajo en casa, respuesta, sistema productivo, continuidad, reglamentación.

ABSTRACT

The productive system is one of the factors that has undergone the most modifications after facing a global problem such as the covid-19 virus, since work at home was implemented as a new work modality, focused on maintaining employment and the dynamism of labor activities, understanding it as a response to the decisions taken by the National Government to mitigate and prevent the rapid spread of contagions. From the above, in the course of the pandemic, work at home became one of the most important consequences to provide a rapid solution to the socioeconomic problems that were being generated as a result of the compulsory isolation that determined labor inactivity and unemployment.

In this way, working at home became a response that allowed the development of the functions entrusted to the different positions, being this a benefit for both employers and workers; however, the Colombian State was forced not only to determine this as the only modality allowed to work, but also the duty to create a regulatory framework mainly through guidelines issued by the international labor organization, the ministry of labor and others; to be inspected, monitored and controlled in the development of labor activities whose purpose is to attend and avoid abuses by and between the parties, since this modality of work at home comes to allow an invasion or non-recognition between working time and time outside of work, for which, it is sought that there is harmony between the labor provision of the service in the same way as in the modalities usually exercised and regulated in the substantive labor code. Likewise, to favorably comply with the guarantees of the fundamental rights of the workers such as the connectivity assistance and the adequacy and/or delivery of the necessary tools to effectively comply with the requirements of this new form of work, to respect the moments of rest and work disconnection, the recognition of the accompaniment in physical and mental health. Finally, it should be noted that this type of work has also been adopted in countries such as Ecuador, Portugal, Mexico, Brazil, Spain and Italy, where there is a high percentage of approval of this type of work by employers, taking into account the multiple benefits it brings, such as reduced absenteeism, reduced direct and indirect production costs, among others; it is also accepted by workers, recognizing benefits

such as labor flexibility and savings in commuting time. Certainly, in spite of being a complex novelty, it has had a fast transition and adaptation in the active labor sector, in the productive system and in the Colombian regulations; adapting to the new conditions of personal, family and work life. Likewise, working at home has been key and ideal to continue with the need to keep the productive system active.

KEY WORDS: Home-based work, response, productive system, continuity, regulation.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ↵ ACRIP Nacional. (2020). Estudio de Trabajo Remoto. Prácticas laborales virtuales implementadas por las empresas en Colombia. Federación Colombiana de Gestión Humana - ACRIP Nacional.
- ↵ Arango Lopera, V., & Preciado Álvarez, D. (2021). Teletrabajo y trabajo en casa: diferencias y posibilidades en el marco de la pandemia por covid-19.
- ↵ Avendaño Carrero, A. C. & Pedraza Franco, C. A. (2021). Tecnología en el teletrabajo y trabajo en casa en tiempos de Covid-19”. Bogotá, Colombia.
- ↵ Barrera Castañeda, C. A., Galindo Márquez, J. F., et. Al. “Impacto de modalidad trabajo en casa, en tiempos de emergencia sanitaria COVID-19 de empresas administrativas”
- ↵ Centro de Estudios Sociales y Laborares (CESLA), “Trabajar desde casa: Posibilidades y Desafíos”. Medellín, 2020.
- ↵ Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)/Organización Internacional del Trabajo (OIT), “El trabajo en tiempos de pandemia: desafíos frente a la enfermedad por coronavirus (COVID-19)”, Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe, N° 22 (LC/TS.2020/46), Santiago, 2020.
- ↵ Departamento Nacional de Planeación (DNP) “Nuevas modalidades de trabajo en el Estado durante la Pandemia”, Modernización del Estado en época de Pandemia., N°3 (GME/2021).
- ↵ Ministerio del Trabajo (2020). circular 041, Por medio de la cual se dictan lineamientos respecto del trabajo en casa. 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.) Circular 021, 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. Ministerio del Trabajo. <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/Circular+0021.pdf/8049a852-e8b0-b5e7-05d3-8da3943c0879?t=1584464523596>

- ↵ Ministerio del Trabajo. (2020, 12 de marzo). Abecé de las medidas excepcionales, ocasionales y temporales con motivo del COVID-19. <https://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/prensa/comunicados/2020/marzo/abecedelas-medidas-excepcionales-ocasionales-y-temporales-con-motivo-del-covid-19>
- ↵ Organización Internacional del Trabajo (OIT), “El covid-19 y el mundo del trabajo: Repercusiones y respuestas”. (2020), Observatorio de la OIT 1ra Edición.
- ↵ RAMIREZ, Arturo Montenegro, Teletrabajo una propuesta de innovación en productividad empresarial. Ecuador, 2020, 18p. Universidad Técnica de Ambato.
- ↵ Rodríguez, s. n., Definición de estrategias de trabajo en casa en empresas del sector comercial en la pandemia y en la pospandemia (covid-19). (2021) Universidad Católica de Colombia, Bogotá, Colombia.
- ↵ Sierra Castellano, Y., Escobar, S., Merlo, A., Trabajo en casa y calidad de vida: una aproximación conceptual. Universidad El Bosque, Bogotá, Colombia.
- ↵ Taskenter (2020) Teletrabajo y Home Office, ¿Cuál es la diferencia?
- ↵ Tatiana Baez Briceño, J., & Saenz, C. (n.d.). Retrieved May 14, 2022, “trabajo en casa: Cambios estructurales en la vida de los trabajadores”. Tunja, Boyacá.
- ↵ Weller, J. (2020). La pandemia del COVID-19 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales, Documentos de Proyectos (LC/TS.2020/67), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)
- ↵ Perilla, S. (marzo 13, 2021). Regresan las discusiones para regular el trabajo en casa. Portafolio. <https://www.portafolio.co/economia/empleo/regresan-las-discusiones-para-regular-el-trabajo-en-casa-549999>
- ↵ Sistema integrado de información. (2021) Nueve de cada diez empresas siguen con trabajo en casa. LaFM. <https://www.lafm.com.co/economia/nueve-de-cada-diez-empresas-sigue-con-trabajo-en-casa>
- ↵ Vargas, Diego. (julio, 24 de 2020) Teletrabajo debe seguir, dicen 8 de cada 10 personas. elColombiano. <https://www.elcolombiano.com/coronavirus-en-colombia-contra-el-miedo/empresas-asi-pueden-prevenir-el-coronavirus-BF14557350>