

**SEGURIDAD Y SALUD EN EL TELETRABAJO Y TRABAJO EN CASA:  
BENEFICIOS Y RETOS EN EL CONTEXTO DE LA PANDEMIA POR COVID-19**



**AUTOR:**

**ANGELA MARÍA ALONSO**

Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de:

**ADMINISTRADOR DE LA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL**

Director:

**ALBA CATHERINE ALVES NOREÑA**

**UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA**

**FACULTAD DE RELACIONES INTERNACIONALES**

**PROGRAMA ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL**

**2021**

## **Resumen**

El teletrabajo en Colombia venía siendo una práctica inusual. La pandemia transformó de manera inesperada esas dinámicas laborales y sin preparación previa muchas personas continuaron con su carga laboral desde casa. Aquí se pone en evidencia los cambios producidos por la pandemia en términos laborales, específicamente para el teletrabajo y trabajo en casa con una aproximación a la seguridad y salud en el trabajo, así como los retos y/o beneficios de trabajar en remoto.

**Palabras clave:** teletrabajo, trabajo en casa, pandemia, seguridad y salud en el trabajo, normatividad, regulación.

## **Abstract**

Teleworking in Colombia had been an unusual practice. The pandemic unexpectedly transformed these work dynamics and without previous preparation many people continued with their workload from home. Here we highlight the changes produced by the pandemic in labor terms, specifically for telework and work at home with an approach to safety and health at work, as well as the challenges and / or benefits of working remotely.

**Key words:** telework, work at home, pandemic, occupational health and safety, standards, regulation.

## Introducción

La declaración de pandemia del nuevo coronavirus, SARS COVID-19, en el año 2020 por parte de la Organización Mundial de la Salud (OMS) obligó a muchas entidades públicas y privadas a adoptar el trabajo en casa y a los gobiernos a regularlo.

Si bien varias medidas se han tomado en el camino frente a la intempestiva llegada del virus, otras ya venían regulando el teletrabajo, sobre todo, para fomentarlo. De hecho, en Colombia se establecieron las normas para promover y regular el teletrabajo a partir del año 2008 con la Ley 1221, más adelante, con el Decreto 884 de 2012 se buscó incentivar la adopción del teletrabajo como modalidad laboral en el país. Y, con la pandemia en el 2020, el proyecto de Ley 352 buscaba regular el trabajo en casa para conciliar la vida familiar y laboral. Proyecto que luego, en mayo de 2021 se convirtió en la Ley 2088 que habilita la posibilidad del trabajo en casa en situaciones especiales y establece las condiciones laborales mínimas para ejercerlo.

Entonces, es importante entender los cambios generados por la pandemia en términos laborales y las circunstancias normativas que han permitido ejercer el teletrabajo y el trabajo en casa, y, cuáles han sido los riesgos laborales, los efectos en la seguridad y salud de los trabajadores, los beneficios en remoto en el contexto de una emergencia sanitaria o de una situación imprevisible como la actual.

De manera que este ensayo hace un bosquejo de lo que es el teletrabajo y el trabajo en casa desde la perspectiva de seguridad y salud en el trabajo, además de revisar los antecedentes normativos y su vigencia, así como los retos y garantías de los teletrabajadores y trabajadores en casa por parte del Estado, empleadores, instituciones prestadoras de servicios de salud y Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) para el cumplimiento y desarrollo del derecho al trabajo en condiciones dignas.

## **La adopción atropellada del trabajo en casa**

La idea del teletrabajo no es nueva, nació hace alrededor de 50 años con la crisis del petróleo, como una alternativa al uso del automóvil para transportarse al lugar de trabajo y una manera de flexibilizar las asignaciones laborales.

Con la masificación de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) el teletrabajo se empezó a implementar en todos los sectores económicos y los gobiernos lo fomentaron y regularon con el objetivo, en teoría, de incentivar la creación de nuevos empleos y la inclusión laboral para madres cabeza de hogar y personas en condición de discapacidad. Ahora, con la declaración de pandemia el mundo cambió y las dinámicas laborales también.

El 17 de marzo de 2020 la Presidencia de la República de Colombia expide el Decreto 417 de 2020 “por el cual se declara Estado de Emergencia económica, social y ecológica en todo el territorio nacional”, luego de que el 6 de marzo se confirmara el primer caso de COVID-19 en el país. La declaración, más tarde, el 22 de marzo de 2020, vino acompañada de otro Decreto, el 457, en el cual ordenó el aislamiento preventivo obligatorio de todas las personas habitantes de la República de Colombia, a partir del 25 de marzo de 2020, hasta el día 13 de abril de 2020, en el marco de la emergencia sanitaria. Un confinamiento obligatorio que se extendió hasta el 31 de agosto y duró aproximadamente seis meses.

Con ese contexto, el trabajo desde casa se hizo una necesidad. Entonces, el Ministerio de Trabajo expidió la circular 21 de 2020 en la que expuso las medidas para proteger el empleo como: la flexibilidad en la jornada laboral, las vacaciones anuales, anticipadas y colectivas, los permisos remunerados y el salario sin la prestación del servicio, y, también hizo la distinción entre teletrabajo y trabajo en casa.

Poco a poco se flexibilizó el confinamiento para permitir la recuperación económica que se vio afectada, sobre todo en los sectores de manufactura que necesitaban operar presencialmente, implementando tres turnos laborales y evitando alto flujo de personas en los sistemas masivos de transporte. Sin embargo, gran parte de las entidades públicas y privadas continuaron de manera remota, en cargos donde fuera posible, trasladando las responsabilidades de los empleados a

sus casas. Y, el Ministerio de Trabajo en junio de 2020 publica otra circular, la 041, en la que se refiere a los lineamientos para el trabajo en casa: la relación laboral, aspectos de la jornada de trabajo, armonización de la vida laboral, familiar y personal y los riesgos laborales, así, esta circular sería el preámbulo de la Ley 2088 de 2021.

### **Diferencias entre el teletrabajo y el trabajo en casa**

Legalmente el teletrabajo y el trabajo en casa se diferencian por el tipo de contrato pactado entre el empleado y el empleador. Por un lado, el teletrabajo, como lo define la Ley 1221 (2008):

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 requerir la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo (Artículo 2, Ley 1221 de 2008)

Mientras que el trabajo en casa surge como una medida definida en la Ley 2088 de 2021, la cual tiene por objeto:

Regular la habilitación de trabajo en casa como una forma de prestación del servicio en situaciones ocasionales, excepcionales o especiales, que se presenten en el marco de una relación laboral, legal y reglamentaria con el Estado o con el sector privado, sin que conlleve variación de las condiciones laborales establecidas o pactadas al inicio de la relación laboral.

Es decir, el trabajador en casa asume las mismas obligaciones, pero las traslada de la oficina a la casa y de manera excepcional y transitoria. Esa distinción legal, permite garantizar los derechos laborales de quienes al empezar la pandemia tuvieron que ajustarse a nuevas condiciones laborales, pues según el ministro de Trabajo, Ángel Custodio Cabrera, era necesario proteger los temas laborales y de trabajo en el país, señalando a través de Twitter que “el 93% de las personas realiza labores domésticas mientras trabaja, por ello se debe conciliar la vida laboral y familiar” (2021).

Aquí una breve comparación:

Ley 1221 de 2008 – Teletrabajo	Ley 2088 de 2021 - Trabajo en casa
Modalidad laboral permanente, que se soporta en el uso de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC).	Medida excepcional. El trabajo en casa aplica para circunstancias ocasionales y excepcionales que impidan realizar las funciones de manera presencial.
El contrato de teletrabajo se establece desde el inicio de la relación laboral con el empleador.	La relación laboral permanece vigente, así como las garantías laborales, sindicales y de seguridad social.
A los teletrabajadores, dada la naturaleza especial de sus labores no les serán aplicables las disposiciones sobre jornada de trabajo, horas extraordinarias y trabajo nocturno.	El empleador y empleados se deben ceñir al horario y jornada de trabajo pactado. No tener sobrecargas adicionales y se debe garantizar la desconexión laboral.
Cuando las actividades laborales no demanden gastos de movilidad al teletrabajador, no habrá lugar al auxilio de transporte.	Si el empleado contaba con auxilio de transporte pasan a recibir el auxilio de conectividad digital.
El empleador, debe contemplar el puesto de trabajo del teletrabajador dentro de los planes y programas de salud en el trabajo. Las Administradoras de Riesgos Laborales deberán elaborar una guía para prevención y actuación en situaciones de riesgo que llegaren a presentar los teletrabajadores, y suministrar al teletrabajador y empleador.	La Administradora de Riesgos Laborales a la que se encuentre afiliado el empleador, deberá promover programas que permitan garantizar condiciones de salud física y mental, así como la seguridad en el trabajo, para lo cual los empleadores deberán comunicar y actualizar ante la ARL.

Cuadro comparativo entre teletrabajo y trabajo en casa. Elaboración propia (2021)

## **Seguridad y salud durante el trabajo en casa**

La legislación actual obliga a los empleadores a implementar rigurosos controles y evaluaciones de riesgo. En Colombia el decreto 1072 es el encargado de establecer los parámetros que deben ser tenidos en cuenta para garantizar la seguridad y la salud en el trabajo, cuya prevención de riesgos recae tanto en el empleador, en el empleado como en la Administradora de Riesgos Laborales (ARL). Particularmente, para el teletrabajo en el Libro Blanco del Teletrabajo (2018) se lee:

El empleador es el responsable de la salud y seguridad del teletrabajador, por lo tanto, debe verificar que el sitio establecido de teletrabajo cumpla con las condiciones de seguridad para ejecutar las tareas. Previo a la implementación de la modalidad de teletrabajo en una empresa, el empleador debe consultar con su ARL sobre la prevención de riesgos del teletrabajo (p. 114)

Con el trabajo en casa, por su naturaleza de imprevisibilidad. Y, como lo indica la circular 041 de 2020, circular que da los lineamientos respecto del trabajo en casa, además de, notificar a la ARL la ejecución temporal del trabajo en casa, indicando las condiciones de modo, tiempo y lugar.

El empleador debe incluir el trabajo en casa dentro de su metodología para la identificación, evaluación, valoración y control de los peligros y riesgos de la empresa. Asimismo, adoptarán las acciones que sean necesarias dentro de su plan de trabajo anual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) (p.5)

Sin embargo, estos lineamientos fueron publicados luego de adoptar el trabajo en casa y por eso hubo efectos para la seguridad y la salud de los empleados. Una encuesta virtual realizada por el Observatorio Laboral de la Universidad del Rosario reveló que el “90,7% de los teletrabajadores en el país no recibió soporte de las ARL para la adopción de la modalidad de teletrabajo en la etapa de aislamiento preventivo obligatorio” (Portafolio, 2020).

Y, diferentes estudios revelaron el incremento del estrés y la ansiedad durante el confinamiento. La encuesta Trabajo en casa, mitos y realidades, realizada por la empresa Terranum, por ejemplo, señaló que el “62 % de los

colombianos ha sufrido de estrés y de ansiedad como consecuencia del trabajo en casa”, (Suárez, 2020) siendo la dificultad para separar las labores profesionales de las actividades propias de la familia una de las principales razones con el 36%, junto con, la comunicación distorsionada con el equipo de trabajo con un 18.6% de los encuestados. También, en una encuesta virtual realizada en junio de 2020 por la Escuela Nacional Sindical (ENS) sobre condiciones de trabajo en casa arrojó que:

El 75% de los encuestados respondieron que mantenían una relación positiva entre lo laboral y lo familiar antes de la declaración de la emergencia sanitaria, pero, a partir del confinamiento, para el 66% de los teletrabajadores aumentaron las responsabilidades laborales. Solo el 10% manifestó que habían disminuido. De hecho, el 62% declara que aumentó el número de reuniones con sus grupos de trabajo, así como la duración de estas (Gestar Salud, 2020).

El informe de ACRIP (2020) también reveló que las organizaciones han detectado altos índices de estrés y ansiedad a lo que el 68,3% de las empresas han respondido con acciones de apoyo psicológico; pues, con el aumento del trabajo remoto la jornada laboral es más larga, según el estudio Workquake: El nuevo orden laboral (Albarracín citando a Citrix, 2020).

Esta tendencia de trabajar más tiempo de la jornada laboral habitual en el trabajo en casa se agudiza en algunos casos con las cargas de trabajo doméstico adicionales, sobre todo para las mujeres. Ranking Par (2020), un informe dedicado a medir la equidad de género en empresas Latinoamericanas señala que:

Antes de la crisis mundial, las mujeres en América Latina destinaban entre 22 y 42 horas semanales a las actividades de trabajo doméstico y del cuidado (Ranking Par citando a CEPAL, 2020). Los cierres de centros educativos y de cuidado han tenido un impacto negativo en la cantidad de horas que las mujeres de la región dedican al trabajo del cuidado no remunerado y, además, han afectado su productividad en los trabajos remunerados (p.14)

Ahora, el trabajo en casa y el teletrabajo no solo tiene efectos para la salud mental, sino que hay una cuestión de riesgos locativos y salud física alrededor de las nuevas condiciones de trabajo y que deben ser adecuadas al lugar en casa dispuesto



para ello, en donde los conceptos de enfermedad laboral y accidente de trabajo son aplicables a la modalidad de teletrabajo / trabajo en casa.

Aunque en el Decreto 884 de 2012 del Ministerio del Trabajo dispone que el empleador debe:

Verificar las condiciones del lugar destinado al teletrabajo y el cumplimiento de las condiciones de SST. Esto a partir de un diagnóstico inicial, en el que el empleador debe establecer medidas de prevención y control sobre el aseo y el orden del puesto de trabajo, los riesgos eléctricos, riesgos locativos, riesgos de desplazamientos y emergencias. También se determinarán las condiciones de salud, como los hábitos y estilos de vida y trabajo saludables, al igual que los riesgos biomédicos presentes. (Artículo 9)

La realidad es que para muchas personas sigue siendo el comedor, la sala o la habitación su lugar de trabajo sin que esto haya sido verificado o atendido por la ARL, y aun cuando esto sea previsto, no se está exento de que los accidentes ocurran y aparezcan las enfermedades. Por ello, y de acuerdo con la Ley 1562 “un accidente de trabajo es todo suceso repentino generado por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el empleado una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte” (2012).

Así que si, por ejemplo, “mientras realiza las actividades laborales, dentro del horario establecido, un trabajador sufre un accidente al caerse de la silla en donde estaba sentado ejecutando su labor o se electrocuta al conectar el computador a la luz para cargarlo” (Sura, 2020) se consideraría un accidente laboral pues ocurrió mientras trabajaba.

En ese sentido, Diana Zuleta Martínez, abogada y directora laboral de DLA Piper Martínez Beltrán explicó a la Federación de Aseguradores Colombianos (Fasecolda):

“Lo que hay que tener en cuenta es que al momento de que el trabajador sufra este tipo de accidentes en su casa, éste deberá ser reportado inmediatamente al empleador para que, de esta manera, él se ponga en contacto con la ARL y procedan a la atención del accidente o enfermedad” (Gestar Salud citando a Zuleta, 2021).

Pero, por el contrario, si “mientras realiza sus actividades laborales, dentro del horario establecido, el trabajador decide suspender su trabajo para salir a la tienda a comprar algo de comer. En este recorrido, se tropieza y cae (Sura, 2020), no sería un accidente laboral, pues, no estaba realizando una labor ordenada por el empleador.

Por lo que, más allá de evaluar o señalar el manejo de la seguridad y salud en el teletrabajo y el trabajo en casa durante la pandemia, es imperativo adoptar las medidas necesarias para prevenir accidentes y/o enfermedades asociadas a las dinámicas laborales actuales, y, socializar con los empleados las mejores prácticas para llevar a cabo sus labores sin comprometer la salud física y mental, así como prestar especial atención a los riesgos a los que podrían estar expuestos y cómo prevenirlos, como lo indica el Ministerio de Trabajo:

Es importante llevar adelante diferentes planes de acción para la prevención de riesgos laborales, por lo que las empresas deberán promover la adecuación de las normas relativas a higiene y seguridad en el trabajo a partir de un Plan de Prevención de Riesgos Laborales. En este, lo primero que se hace es identificar el lugar donde se desempeñarán las actividades para hacer un diagnóstico de las condiciones. (Rojas, 2020).

## **Ventajas y desventajas del teletrabajo y trabajo en casa**

A nivel de ventaja se establecen beneficios comunes para el teletrabajador o trabajador en casa, las organizaciones y el ambiente. En Trabajo en casa y calidad de vida: una aproximación conceptual (Sierra et al., 2014)

Para el teletrabajador se destaca una mejor calidad de vida, más tiempo para compartir con la familia, reducción de costos básicos de transporte y ahorro en desplazamientos (tiempo y dinero por menor consumo de combustible o pago de transportes públicos); para las organizaciones se aumenta la productividad, reduce costos en la planta física, reduce el ausentismo; y, para el ambiente, el trabajo en casa hace un aporte para el mejoramiento de la movilidad en las ciudades, además de reducir los índices de contaminación y el riesgo de accidentes, sobre todo de tráfico, también reduce la huella de

carbono y el impacto ambiental producido por cada trabajador durante los desplazamientos en las horas pico y el consumo de energía en las oficinas (p. 62).

En resumen, y como lo señala el Libro Blanco del Teletrabajo (2018), los beneficios van desde el aumento de la productividad y la reducción de costos fijos, la promoción de la inclusión social, el aporte para reducir los índices de contaminación, el mejoramiento en la calidad de vida de los trabajadores, hasta el impulso del uso y apropiación de las nuevas tecnologías.

Por otro lado, las desventajas del teletrabajo se derivan de la autonomía del teletrabajador en el manejo del tiempo; además de que se han identificado puntos críticos como el aumento de la carga laboral, así lo señala Abril et al. (2019) donde también, se refleja la dificultad para identificar y controlar riesgos laborales de tipo locativo, falta de formación en seguridad, ergonomía, seguridad contra incendio, seguridad eléctrica, seguridad de la información, calidad de aire interior y accidentes. También se generan nuevos problemas como el aislamiento social, el estancamiento de la carrera, los conflictos familiares y se detectan riesgos potenciales para la salud física como el sedentarismo y las alteraciones de hábitos alimenticios saludables, riesgos visuales y musculoesqueléticos (p.21).

En términos generales las ventajas y desventajas de trabajar en remoto son particulares y dependen de las condiciones con las que cuente el empleado y lo que le garantice el empleador y la ARL. De allí que se generen retos a superar que fueron exacerbados en la pandemia y que requiere atención, sobre todo, en ciertos vacíos jurídicos o zonas grises a la hora de identificar las responsabilidades en caso de un accidente laboral. Y, yendo más allá, situaciones en las que no necesariamente esté establecida en una norma y tiene que ver con, por ejemplo: la medición de resultados de los trabajadores en remoto.

En ese sentido, como lo indica el informe de Capterra Monitorización de empleados en pymes España 2020

El monitoreo y control de actividades de los empleados aumentó durante la contingencia, lo cual, abre un debate alrededor de los beneficios operativos para las empresas y las preocupaciones de los trabajadores por la invasión de privacidad que implica, justamente,

porque la confianza en los trabajadores es uno de los obstáculos para la implementación permanente del teletrabajo (Peláez, 2021)

La pandemia y el incremento del teletrabajo han tenido como efecto un aumento en la implementación de estas herramientas de control en las organizaciones. Capterra encuestó a 1187 empleados de pymes de España y los resultados del estudio indican que casi la mitad de los encuestados (48 %) es vigilado por su empleador, un 45 % dice que no lo es, y un 7 % no lo sabe con seguridad, a pesar de que es obligatorio ser informado de esta actividad por parte de la organización.

Lo interesante de esta encuesta es que de las personas que respondieron que su empresa utiliza herramientas de vigilancia y control, la mitad de ellas lo implementó después de las restricciones por COVID-19. Allí, también se puede evidenciar los principales tipos de monitorización a los que los empleados han dado su consentimiento, siendo:

- Asistencia (51 %): control de horas trabajadas y horas extra, hora de conexión y desconexión.
- Actividad del ordenador (43 %): registro de tiempo y uso de dispositivos, uso de navegador web, control de movimiento de ratón y pulsaciones de teclas.
- Lugar de trabajo (36 %): vigilancia a través de cámaras de seguridad, cámaras web y fotos a intervalos de tiempo.
- Carga de trabajo (23 %): control de objetivos, gestión del tiempo, lista de actividades, agenda de trabajo, y KPI (indicadores de rendimiento clave).
- Comunicación digital (22 %): monitoreo de correo electrónico, mensajería instantánea (chats) y videollamadas. (Peláez citando a Capterra, 2021)

Particularmente, en Colombia se conoce un caso, según una investigación de NBC News, en Teleperformance, una empresa de centros de llamadas que cuenta con más de 380.000 empleados en todo el mundo, incluidos 39.000 en Colombia, los empleados estarían siendo presionados para firmar contratos que permitan a sus empleadores instalar cámaras en sus hogares para monitorear el desempeño

laboral. “El contrato permite el monitoreo por cámaras con tecnología de inteligencia artificial en los hogares de los trabajadores, el análisis de voz y el almacenamiento de datos recopilados de los miembros de la familia del trabajador, incluidos los menores” (Solon, 2021).

Esto genera serias inquietudes sobre el derecho a la privacidad de los trabajadores en remoto y sobre qué tan beneficioso les resulte a las compañías entablar relaciones laborales a partir del monitoreo de las actividades de sus empleados.

A propósito de esto, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella - Guía práctica (2020) indica que para la gestión del desempeño de los empleados se deben considerar ciertas medidas como: ser muy claro sobre los resultados esperados, brindar comentarios oportunos, dar respuesta positiva al trabajo bien hecho, favorecer las videollamadas para permitir la transmisión de sutilezas del lenguaje no verbal, entre otras, pues:

Los estudios indican que el mejor método para gestionar el personal de teletrabajo es a través de un proceso denominado gestión por resultados, en el que tanto el equipo directivo como el trabajador se ponen de acuerdo sobre un mecanismo común de evaluación de la productividad (Sorensen, 2016 citado por OIT, 2020, p.7).

Lo que quiere decir, que para la medición de gestión del desempeño de los trabajadores en casa y teletrabajadores se debería primar los resultados y no la cantidad de tiempo de conexión en los dispositivos tecnológicos. Adicionalmente, como afirma Barea:

Resulta innegable que la revolución tecnológica a la que venimos asistiendo en los últimos tiempos ha cambiado nuestra forma de comunicarnos y de relacionarnos con los demás, afectando sobremanera al mundo del trabajo, que no podía ser una excepción. El uso constante de internet, las redes sociales, el teléfono móvil, la mensajería instantánea, entre otros, sirve de vehículo idóneo para un sinnúmero de conductas que pueden ser constitutivas de violencia psicológica y que se manifiestan a través de actos de hostigamiento,

persecución y acoso en cualquiera de sus formas: acoso psicológico, sexual o por razón de sexo (2020).

De esta forma, y teniendo en cuenta la actual situación de crisis sanitaria, por la cual el uso de herramientas y aplicaciones de mensajería, correo electrónico, almacenamiento de datos y archivos compartidos en la nube y demás se han intensificado, es indispensable que las empresas u organizaciones tomen acciones para prevenir hechos de ciberacoso laboral y conductas relativas. El papel de los empleadores entonces debe encaminarse a implementar dentro del código de ética canales de denuncia ante posibles casos de ciberacoso, además de apoyar a las víctimas; y, también, crear los protocolos correspondientes para sugerir el actuar frente a conductas fuera de lugar de un superior o acciones donde se presente abuso de autoridad o invadan la intimidad del empleado.

Esto requiere ser conscientes del uso de herramientas como WhatsApp, una de las redes sociales más utilizadas, tanto a nivel personal como laboral, por lo que no puede desconocerse los riesgos de acoso laboral, pues como menciona Borrero:

Los mensajes enviados por medio de esta red social por fuera del horario laboral pueden tener implicaciones de carácter jurídico. En primer lugar, podrían constituir la configuración de horas extras, que deben ser pagadas por el empleador como lo consagra expresamente la legislación laboral, siempre que el trabajador ejecute una acción y su empleador lo autorice. En segundo lugar, y en revisión de los comportamientos, situaciones o acciones tendientes a producir un efecto negativo o dañoso, al transgredir bienes jurídicos tutelados por el Estado, como el derecho fundamental al descanso, asignando, por ejemplo, tareas vía WhatsApp en horas de descanso o en días de receso. Se genera, aparte de la ya mencionada extensión de la jornada laboral, la intromisión en los derechos fundamentales del trabajador, causando angustia, perjuicio laboral, intimidación, miedo, desmotivación, zozobra, entre otras (2020).

## Conclusiones

Las dinámicas laborales cambiaron radicalmente en el contexto de la pandemia por COVID-19. Gran parte de empleados mutaron al trabajo en casa con muy poca o nula preparación y esto, inicialmente, generó confusiones normativas con el teletrabajo. Dirimidas las confusiones, y diferenciando el teletrabajo del trabajo en casa en términos legales y prácticos se presentan beneficios, riesgos y retos particularmente para la seguridad y salud de los trabajadores.

Los beneficios, a grandes rasgos, contemplan la autonomía para el trabajador, reducción de costos locativos y aumento en la productividad para las empresas y disminución de contaminación para el ambiente.

Los riesgos, que a su vez se convierten en retos por superar, tienen que ver con los esfuerzos por parte de los empleadores y Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) para garantizar el derecho al trabajo en condiciones dignas. Verificar los espacios de trabajo y estandarizar las características mínimas con las que deben contar todos los teletrabajadores y trabajadores en casa, prestándole especial atención a la salud física y mental de los empleados. Examinar las conductas que vayan en contravía de una efectiva gestión del desempeño: primar la medición de resultados y objetivos propuestos sobre el control o monitoreo de los empleados; revisar las prácticas de las organizaciones para prevenir amenazas a la seguridad cibernética incluyendo el ciberacoso a través de herramientas de mensajería; proteger los derechos de los empleados, sobre todo, su privacidad.

En consecuencia, la modalidad de trabajo en casa por tiempo indefinido tuvo un impacto en la sostenibilidad económica del país y probablemente se incentive con mayor fuerza, pero ahora, con la regulación vigente y la experiencia de una crisis sanitaria como la actual permitirá avanzar en políticas públicas que busquen garantizar salud, seguridad, equidad y dignidad laboral.

## Bibliografía

Abril, L. Abril, M. y Abril, S. (2019). *Modelo de gestión de seguridad y salud en el trabajo para teletrabajo autónomo en Colombia* [Trabajo de investigación - Maestría en calidad y gestión integral] Universidad Santo Tomás e Icontec.

<https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/16788/2019linaabril.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Aequales. (2020). Ranking PAR 2020 - Informe de resultados.

[http://www.andi.com.co/Uploads/Informe\\_Ranking-Par\\_2020%20\(2\).pdf](http://www.andi.com.co/Uploads/Informe_Ranking-Par_2020%20(2).pdf)

Albarracín, L. (2020, junio 26). *Las cifras más importantes del teletrabajo en Colombia*. Blog Ascendo. <https://blog.acsendo.com/cifras-teletrabajo-en-colombia/>

Barea, M. (2020). El ciberacoso laboral como riesgo psicosocial emergente. Affor.

<https://affor.es/el-ciberacoso-laboral-como-riesgo-psicosocial/>

Borrero, J. (2020, abril 7). *El ciberacoso como manifestación de una conducta lesiva en el marco de las relaciones laborales*. Departamento de Derecho Informático.

Universidad Externado de Colombia. <https://derinformatico.uexternado.edu.co/el-ciberacoso-como-manifestacion-de-una-conducta-lesiva-en-el-marco-de-las-relaciones-laborales/>

Circular 21 de 2020. Ministerio del Trabajo. Medidas de protección al empleo con ocasión de la fase de contención de COVID-19 y de la declaración de emergencia sanitaria. 17 de marzo de 2020.

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/Circular+0021.pdf/8049a852-e8b0-b5e7-05d3-8da3943c0879?t=1584464523596>

Circular 41 de 2020. Ministerio del Trabajo. Lineamientos respecto del trabajo en casa. 2 de junio de 2020.



<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/60876961/Circular+0041-2020.PDF/98d19065-352d-33d2-978e-9e9069374144?t=1591222484807>

Custodio, Ángel. [@MintrabajoCol].(2021, marzo 23). *El 93% de las personas realiza labores domésticas mientras labora, por ello se debe conciliar la vida laboral y familiar, el objeto de este proyecto es justamente eso.* [Tweet]. Twitter.

<https://mobile.twitter.com/MintrabajoCol/status/1374520289401348109>

Decreto 417 de 2020. Por el cual se declara un Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica en todo el territorio Nacional. 17 de marzo de 2020.

<https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20417%20DEL%202017%20DE%20MARZO%20DE%202020.pdf>

Decreto 457 de 2020. Por el cual se imparten instrucciones en virtud de la emergencia sanitaria generada por la pandemia del Coronavirus COVID-19 y el mantenimiento del orden público. 22 de marzo de 2020.

<https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20457%20DEL%202022%20DE%20MARZO%20DE%202020.pdf>

Decreto 884 de 2012. Por medio del cual se reglamenta la Ley 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones. 30 de abril de 2012. D.O. No. 48417.

<http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1183842>

Federación Colombiana de Gestión Humana ACRIP Nacional. (2020, julio 4). *Estrés y ansiedad, las principales afecciones del trabajo remoto durante la pandemia.*

ACRIP. <https://www.acripnacional.org/estres-y-ansiedad-las-principales-afecciones-del-trabajo-remoto-durante-la-pandemia/>

Federación Colombiana de Gestión Humana ACRIP Nacional. (2020) Estudio de trabajo remoto. Prácticas laborales virtuales implementadas por las empresas en

Colombia - junio 2020. ACRIP. <https://www.acripnacional.org/wp-content/uploads/2020/07/ESTUDIO-TRABAJO-REMOTO-nuevo-ACRIP-NACIONAL.pdf>

Gestar Salud. (2020, septiembre 15). *Teletrabajo en pandemia: más responsabilidades, carga laboral y reuniones*. Gestar Salud. <https://gestarsalud.com/2020/09/15/teletrabajo-en-pandemia-mas-responsabilidades-carga-laboral-y-reuniones/>

Gestar Salud (2021, abril 29). *Ante un accidente laboral ¿sabe qué es lo primero que debe hacer?* Gestar Salud. <https://gestarsalud.com/2021/04/29/ante-un-accidente-laboral-sabe-que-es-lo-primero-que-debe-hacer/>

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. D.O. No. 47052. <http://www.suin.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/1675702>

Ley 1562 de 2012. Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional. 11 de julio de 2012. <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Ley-1562-de-2012.pdf>

Ley 2088 de 2021. Por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones. 12 de mayo de 2021. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=162970>

Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones. Teletrabajo (2018). Libro blanco: el ABC del teletrabajo en Colombia. [https://teletrabajo.gov.co/622/articles-8228\\_archivo\\_pdf\\_libro\\_blanco.pdf](https://teletrabajo.gov.co/622/articles-8228_archivo_pdf_libro_blanco.pdf)

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2020). El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella - Guía práctica. OIT.

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_758007.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf)

Peláez, B. (2021, enero 15). *44 % de los empleados piensa que la monitorización de su trabajo es positiva para la empresa*. Capterra.

<https://www.capterra.es/blog/1888/casi-mitad-empleados-piensa-que-la-monitorizacion-de-trabajo-es-positiva-para-la-empresa>

Portafolio. (2020, abril 8). *Empleados enviados a teletrabajo no recibieron soporte de las ARL*. Portafolio.

<https://www.portafolio.co/economia/empleados-enviados-a-teletrabajo-no-recibieron-soporte-de-las-arl-539760>

Proyecto de Ley 352 de 2020. Por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones. 22 de septiembre de 2020.

<http://leyes.senado.gov.co/proyectos/index.php/textos-radicados-senado/p-ley-2020-2021/2122-proyecto-de-ley-352-de-2020>

Rojas, D. (2020, abril 7). *Cómo un empleado demuestra que sufrió un accidente laboral en teletrabajo*. Asuntos Legales.

<https://www.asuntoslegales.com.co/consumidor/como-puede-un-empleado-demostrar-que-sufrio-un-accidente-laboral-en-teletrabajo-2988848>

Sierra, Y. Escobar, S. y Merlo, A. (2014). *Trabajo en casa y calidad de vida: una aproximación conceptual*. Cuadernos Hispanoamericanos de Psicología. Vol. 14 No. 1, pp 57-72.

<https://revistas.unbosque.edu.co/index.php/CHP/article/view/1345/967>

Solon, O. (2021, agosto 8). *Los trabajadores de los centros de llamadas de Big Tech se enfrentan a presiones para aceptar la vigilancia en el hogar*. NBC News.

<https://www.nbcnews.com/tech/tech-news/big-tech-call-center-workers-face-pressure-accept-home-surveillance-n1276227>

Suárez, S. (2020). Trabajo en casa, mitos y realidades. Portal de Noticias Campus Unisabana. <https://www.unisabana.edu.co/index.php?id=12982>

Sura. (2020) ¿Qué se considera como accidente laboral en el teletrabajo o trabajo remoto? <https://www.segurossura.com.co/documentos/comunicaciones/covid-19/empresas/accidentes-laborales-teletrabajo.pdf>