

Medidas implementadas por los empleadores y las ARL para la ejecución del trabajo en casa¹

Measures implemented by employers and ARLs for the execution of work at home

Maritza Osorio Gutiérrez, Universidad Libre, mmog15@hotmail.com²

Jimena Patricia Martínez Araujo, Universidad Libre

Pamela Mejía Sierra, Universidad Libre

Resumen

Las relaciones laborales existen desde tiempos remotos y sin duda alguna, a través de la historia, se ha presentado la lucha por la reivindicación de los derechos de los trabajadores. Es en la revolución industrial donde se empieza a hablar de los derechos laborales, brindando una serie de garantías que buscan salvaguardar al trabajador del denominado «capitalismo salvaje», es en este contexto donde se traza la línea de un antes y un después de las relaciones laborales, gestándose medidas mínimas que respondan y garanticen los derechos fundamentales de la parte considerada más débil de la relación obrero patronal. La modalidad presencial, es aquella en donde los empleadores y trabajadores prestan un servicio en las instalaciones de la empresa. Es necesario resaltar que esta modalidad de trabajo está progresivamente en detrimento, debido a que implica un gasto mayor para la empresa, contrario sensu, el trabajo remoto se ha venido implementando en las grandes corporaciones con sus empleados, gracias a su flexibilidad y versatilidad en cuanto al lugar de trabajo, que puede ser cualquier lugar menos la oficina y los horarios del trabajador, donde en la mayoría de los casos no se obedece a horarios definidos sino a tareas u objetivos a cumplir. Por lo cual, su análisis genera especial relevancia en un contexto donde todos los factores apuntan a que perdurará esta modalidad. En ese orden

¹ Este artículo es resultado del Proyecto de investigación “EL TRABAJO EN CASA EN TIEMPOS DEL COVID – 19”, el cual se encuentra terminado es autoría del Grupo de Investigación INCOM de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad libre seccional Barranquilla, proyecto adscrito a la Línea de Investigación: DDHH, Justicia y Construcción de Paz.

² Abogada. Especialista en Derecho Comercial, Investigadora Externa de la Universidad Libre Seccional Barranquilla. Correo electrónico mmog15@hotmail.com. <https://orcid.org/0000-0001-8614-1012>

de ideas, es de vital importancia que los empleadores garanticen las condiciones adecuadas para que el trabajador realice su labor en casa, teniendo en cuenta que la salud del empleado siempre debe ser una prioridad en el desarrollo de sus actividades, mucho más en la coyuntura que vive el país. Frente al coronavirus, el empleado también debe recibir instrucciones sobre prevención y verificación frecuente sobre su estado de salud. De la mano de las arl, el empleador debe realizar un reconocimiento esencial y virtual de las condiciones de trabajo de la persona en casa, suministrar las herramientas e información para el cuidado de la salud física y psicosocial del trabajador, de no ser así, la población trabajadora sufrirá un menoscabo en su salud, en su vida laboral, familiar y social. Como objetivo encontramos describir cuáles son las medidas implementadas por los empleadores y las arl para garantizar las condiciones adecuadas en la ejecución del trabajo en casa. Este trabajo se justifica, por la especial relevancia que permite observar el manejo y la eficacia de la modalidad de trabajo en casa en comparación con otras modalidades de trabajo desde la perspectiva de los trabajadores, en un panorama de incertidumbre generado por la pandemia del covid-19. Asimismo, la metodología utilizada es la siguiente, el paradigma implementado es el empírico analítico; como enfoque el cuantitativo; como método el deductivo; como tipo el descriptivo; como técnica la encuesta y por último la población es intencional, debido a que son los trabajadores que han adoptado la modalidad de trabajo en casa.

Palabras claves: empleadores, trabajo en casa y arl.

Abstract

Labor relations have existed since ancient times and without a doubt, throughout history, the struggle for the vindication of workers' rights has been presented. It is in the Industrial Revolution where we begin to talk about labor rights, offering a series of guarantees that seek to safeguard the worker from the so-called «Wild Capitalism», it is in this context where the line of a before and after relationships is drawn labor, creating minimum measures that respond to and guarantee the fundamental rights of the part considered weakest in the labor-management relationship. The face-to-face mode is one where employers and workers provide a service at the company's facilities. It is necessary to highlight that this type of work is progressively detrimental, because it implies a greater expense for the company, contrary to the sensu, remote work has been implemented in large corporations with their employees, thanks to its flexibility and versatility in terms of to the workplace, which can be anywhere except the office and the worker's hours, where in most cases there are no defined schedules but tasks or objectives to be met. Therefore, its analysis generates special relevance in a context where all the factors indicate that this modality will persist. In that order of ideas, it is vitally important that employers

guarantee adequate conditions for the worker to carry out their work at home, taking into account that the health of the employee must always be a priority in the development of their activities, much more so in the situation in the country. Faced with the coronavirus, the employee must also receive instructions on prevention and frequent verification of their health status. Hand in hand with the ARL, the employer must carry out an essential and virtual recognition of the working conditions of the person at home, provide the tools and information for the care of the physical and psychosocial health of the worker, if not, the working population will suffer a loss in their health, in their work, family and social life. Our objective is to describe what are the measures implemented by employers and ARLs to guarantee adequate conditions in the execution of work at home. This work is justified, due to the special relevance that allows observing the management and effectiveness of the work at home modality in comparison with other work modalities from the workers' perspective, in a panorama of uncertainty generated by the Covid-19 pandemic. 19. Likewise, the methodology used is the following, the implemented paradigm is the analytical empirical one; As a quantitative approach; as the deductive method; as type the descriptive; As a technique, the survey and finally the population is intentional, because they are the workers who have adopted the modality of work at home.

Keywords: Employers, Work at Home and ARL

INTRODUCCIÓN

Las relaciones laborales existen desde tiempos remotos y sin duda alguna, a través de la historia, se ha presentado la lucha por la reivindicación de los derechos de los trabajadores. Es en la Revolución Industrial donde se empieza a hablar de los derechos laborales, brindando una serie de garantías que buscan salvaguardar al trabajador del denominado “Capitalismo Salvaje”, es en este contexto donde se traza la línea de un antes y un después de las relaciones laborales, gestándose medidas mínimas que respondan y garanticen los derechos fundamentales de la parte considerada más débil de la relación obrero patronal. El ordenamiento jurídico colombiano no fue ajeno a los movimientos revolucionarios, lo que llevó a la normativización en materia laboral de los derechos fundamentales específicos e inespecíficos: los primeros

hacen hincapié en el trabajador, por otro lado, los segundos hacen referencia a los ciudadanos en general, y específicamente, al trabajo. Ha sido un camino largo, de innumerable normatividad que recorre todas las áreas, sin embargo, para empezar, se abordará de manera específica, el trabajo en las modalidades presencial y remota. La modalidad presencial, es aquella en donde los empleadores y trabajadores prestan un servicio en las instalaciones de la empresa. Es necesario resaltar que esta modalidad de trabajo está progresivamente en detrimento, debido a que implica un gasto mayor para la empresa, contrario sensu, el trabajo remoto se ha venido implementando en las grandes corporaciones con sus empleados (teletrabajo), gracias a su flexibilidad y versatilidad en cuanto al lugar de trabajo, que puede ser cualquier lugar menos la oficina y los horarios del trabajador, donde en la mayoría de los casos no se obedece a horarios definidos sino a tareas u objetivos a cumplir. En la actualidad debido al aislamiento y distanciamiento obligatorio generado por la pandemia COVID-19, los empleadores se han visto abocados a la implementación de la modalidad denominada “trabajo en casa”, dicha modalidad surge como un plan piloto a fin de que los trabajadores presenciales puedan continuar con sus actividades; Sin embargo, esta modalidad posee escasa normativización, consecuentemente, desconoce directamente los derechos de los trabajadores consignados en la Carta Magna. Por lo cual, su análisis genera especial relevancia en un contexto donde todos los factores apuntan a que perdurará esta modalidad. Según Palacio. (2020): “Debemos partir del hecho de que los derechos constitucionales y legales que se encuentran en cabeza de todo trabajador en Colombia, mantienen pleno alcance y aplicación en el trabajo en casa dentro del contexto de la pandemia” (p.23)

En Colombia contamos con La ley 1221 de 2008, la cual reglamenta una forma de trabajo basada en el uso de la tecnología, sin que medie la presencialidad en una oficina, como tampoco, en algunos casos, el cumplimiento de un horario establecido, dándole la facultad a la persona que se

encuentra con la modalidad laboral de teletrabajo realizarlo desde cualquier lugar del mundo, tal y como lo establece el artículo segundo de esta ley al definir 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. Por otra parte, con el ánimo de definir expresamente lo que es Trabajo es Casa, la oficina jurídica del Ministerio de Trabajo emitió el concepto con radicado 08SE20207417001000008676, el cual informa lo siguiente: Trabajo en Casa: Tratándose de una situación ocasional, temporal y excepcional, es posible que el empleador autorice el trabajo en casa, modalidad ocasional de trabajo que no exige el lleno de requisitos necesarios para optar por el teletrabajo, tal y como lo señala el numeral 4 del artículo 6 de la Ley 1221 de 2008 que indica: “4. 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.” Para optar por esta modalidad, debe existir acuerdo entre el empleador y el trabajador

En la actualidad Colombia, al igual que el resto del mundo, se enfrenta a una emergencia sanitaria generada por la pandemia del COVID – 19 (CORONAVIRUS), el Gobierno Nacional mediante el Decreto 457 del 22 de marzo de 2020, ordena al pueblo colombiano a permanecer en sus casas con la finalidad de detener la propagación del virus; Toda esta situación ha generado desarreglos entre los ciudadanos; de manera particular los trabajadores en su mayoría, fueron enviados a realizar su labor en casa de manera transitoria, sin embargo, a raíz de la prolongación del estado de emergencia, el trabajo en casa se ha extendido y ya son más de seis meses que se viene laborando en esta modalidad, que como ya mencionamos no se encuentra reglada en el ordenamiento; esta situación ha puesto a los trabajadores en una situación

desventajosa, dado que al no tener reglas claras, se ha visto afectada su salud física y psicosocial teniendo en cuenta que ni el empleador ni las ARL se ha apersonado de cuáles son las condiciones en las que el empleado está realizando su trabajo.

En ese orden de ideas, es de vital importancia que los empleadores garanticen las condiciones adecuadas para que el trabajador realice su labor en casa, teniendo en cuenta que la salud del empleado siempre debe ser una prioridad en el desarrollo de sus actividades, mucho más en la coyuntura que vive el país. Frente al coronavirus, el empleado también debe recibir instrucciones sobre prevención y verificación frecuente sobre su estado de salud. De la mano de las ARL, el empleador debe realizar un reconocimiento esencial y virtual de las condiciones de trabajo de la persona en casa, suministrar las herramientas e información para el cuidado de la salud física y psicosocial del trabajador, de no ser así, la población trabajadora sufrirá un menoscabo en su salud, en su vida laboral, familiar y social

Como objetivo se tiene la de describir cuáles son las medidas implementadas por los empleadores y las ARL para garantizar las condiciones adecuadas en la ejecución del trabajo en casa

Esta investigación se justifica por que posee especial relevancia ya que, permite hacer observancia del manejo y la eficacia de la modalidad del trabajo en casa en comparación con otras modalidades de trabajo desde la perspectiva de los trabajadores, en un panorama de incertidumbre generado por la pandemia COVID-19. Como resultado de la investigación, esperamos contribuir de manera significativa a difundir las circunstancias actuales en que laboran los trabajadores bajo la modalidad del trabajo en casa, a fin de que se realicen su respectiva normativización y acciones efectivas que posibiliten un ambiente

laboral idóneo con su respectiva medida de seguridad de protección a la salud del trabajador.

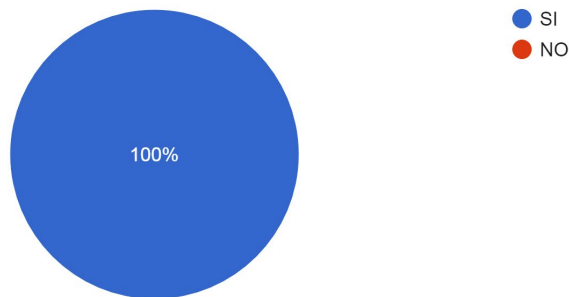
La metodología utilizada corresponde al paradigma empírico analítico, con un enfoque cuantitativo. El método de investigación es el deductivo. El tipo de investigación es descriptivo. La técnica utilizada es la encuesta. En cuanto a la población se tomará una muestra intencional por problemas de pandemia. En esta investigación la población se limitó a los trabajadores que implementan la modalidad de trabajo en casa, se realizaron 18 preguntas a 20 personas.

MATERIALES Y MÉTODOS

La metodología utilizada corresponde al paradigma empírico analítico, con un enfoque cuantitativo. El método de investigación es el deductivo. El tipo de investigación es descriptivo. La técnica utilizada es la encuesta. En cuanto a la población se tomará una muestra intencional por problemas de pandemia. En esta investigación la población se limitó a los trabajadores que implementan la modalidad de trabajo en casa, se realizaron 18 preguntas a 20 personas., los cuales contestaron de la siguiente manera.

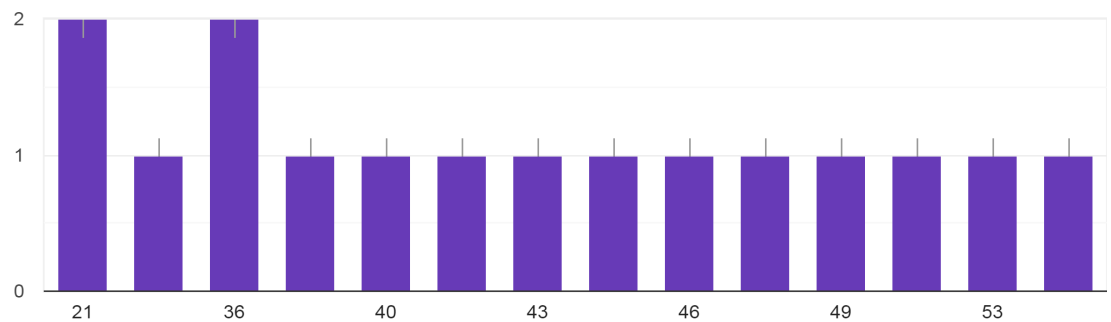
RESULTADOS Y DISCUSIÓN

GRAFICA #1. ¿Se encuentra de acuerdo, para que la información suministrada contribuya con la investigación?



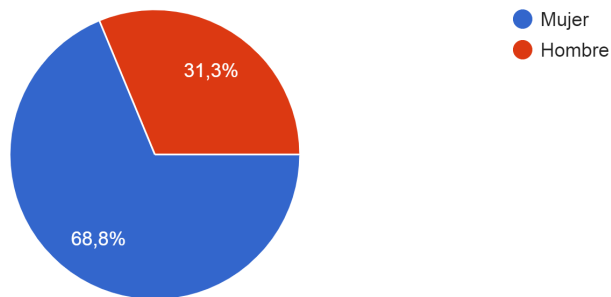
Todos los participantes autorizan la utilización de los datos suministrados para fines de esta investigación.

GRAFICA #2. Edad.



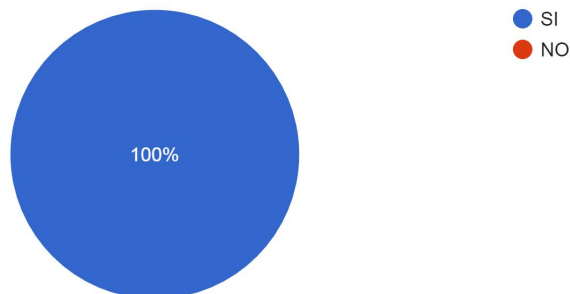
Se evidencia que los encuestados cuentan con un rango de edad de 21 años hasta 58 años.

GRAFICA #3. Genero.



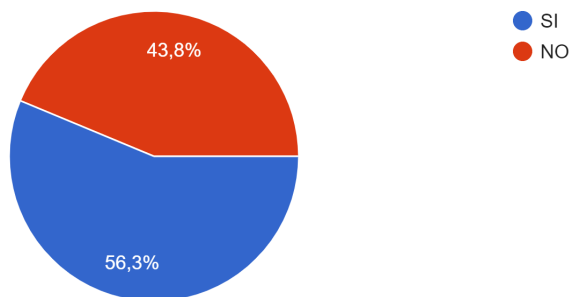
El género femenino fue el que más prevalece con un porcentaje de 68,8% en la encuesta anterior.

GRAFICA #4. ¿Es usted un Trabajador/a que se encuentra bajo la modalidad de trabajo en casa?



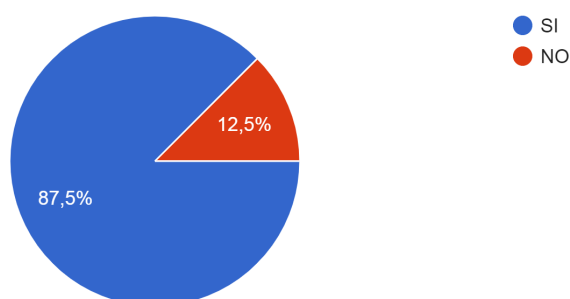
El 100% de la población encuestada, se encuentra bajo la modalidad de trabajo en casa, a raíz de la pandemia del Covid-19.

GRAFICA #5. ¿Conoce las Tecnologías TIC?



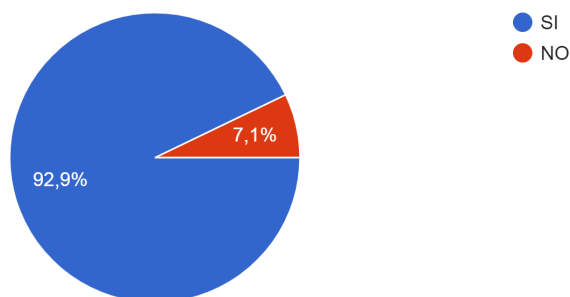
El 43,8% de la población desconoce el término de las tecnologías TIC. Y, por otro lado, el 56,3% de la población si conoce las tecnologías TIC. Asimismo, las TIC son aquellos recursos, herramientas y programas que se implementan para procesar, administrar y compartir información mediante diversos recursos tecnológicos.

GRAFICA #6. ¿Conoce usted la diferencia entre teletrabajo y trabajo en casa?



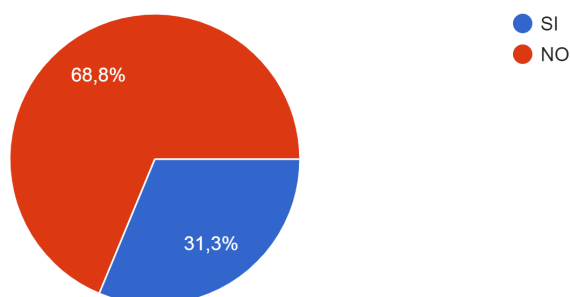
Se aprecia que el 12,5 % de la población encuestada desconoce la diferencia que se genera entre el Teletrabajo y el Trabajo en casa. Del mismo modo, se obtiene que el 87,5% de la población si conoce esa diferencia

GRAFICA #7. ¿Considera Usted que el trabajo en casa se debería reglamentar al igual que el teletrabajo?



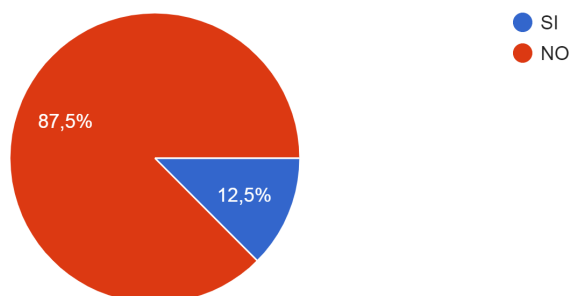
El 7,1% de la población encuestada, considera innecesario la reglamentación del Trabajo en casa. En cambio, el 92,9% considera que es necesario su reglamentación.

GRAFICA #8. ¿Considera usted que la modalidad de trabajo en casa lo ha beneficiado?



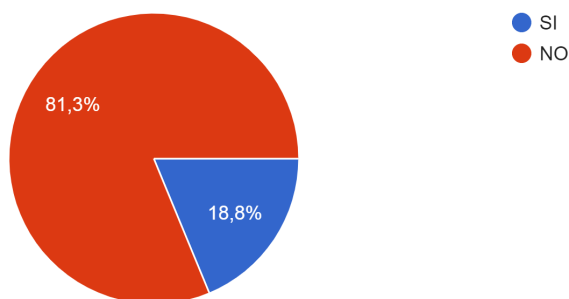
El 68,8% de la población encuestada, considera que la modalidad de trabajo en casa ha desmejorado sus condiciones. Sin embargo, el 31,3% considera que sí lo ha beneficiado, la modalidad de trabajo en casa.

GRAFICA #9. ¿Considera usted que los riesgos generados por el trabajo en casa son iguales que la modalidad presencial?



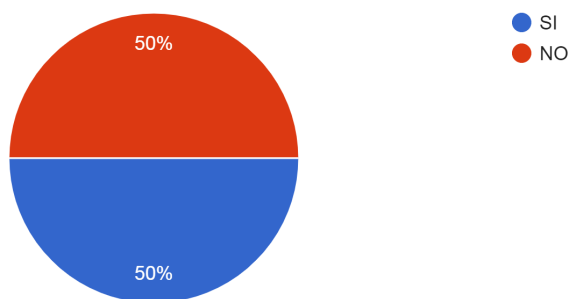
El 87,5% de la población encuestada, reflexiona que los riesgos generados por el trabajo en casa no son iguales a los riesgos de la modalidad presencial. Pero, el 12,5% establece que son semejantes.

GRAFICA #10. ¿La ARL a la cual usted está afiliado ha evaluado su nueva condición generada por la nueva modalidad de trabajo en casa?



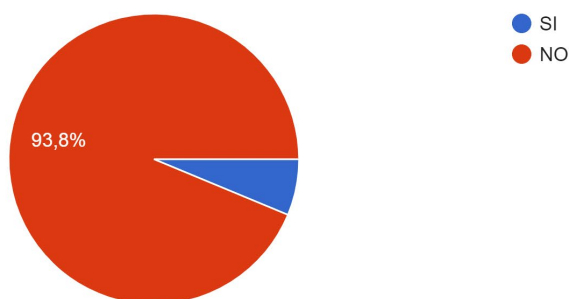
La Administradora de Riesgos Laborales (ARL), es una aseguradora de vida. Sin embargo, el 81,3% de la población encuestada, establecen que la ARL no ha evaluado su condición de trabajo en casa. Asimismo, el 18,8% de la población determina que la ARL si han evaluado su condición.

GRAFICA #11. ¿Se e ha formalizado su horario de trabajo bajo la modalidad de trabajo en casa?



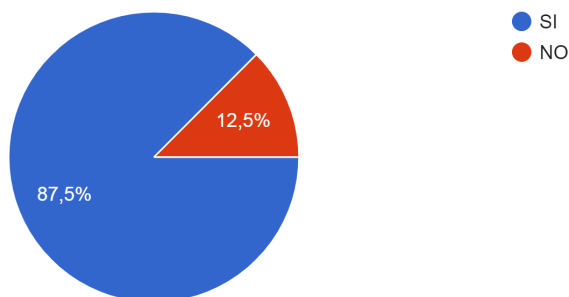
El 50% de la población encuestada, determinan que se ha formalizado su trabajo en casa. Del caso contrario, el 50% determinan que no se ha formalizado el horario de trabajo bajo la modalidad de trabajo en casa.

GRAFICA #12. ¿Considera usted que el tiempo de la jornada laboral se respeta bajo la modalidad de trabajo en casa?



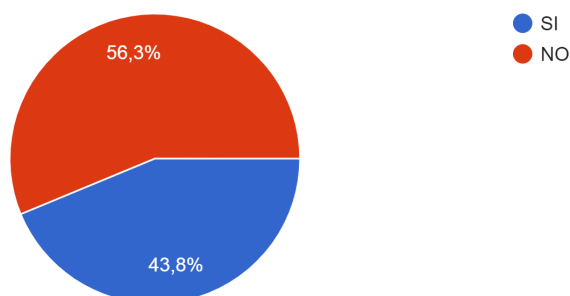
El 93,8%% de la población encuestada, determinan que el tiempo de la jornada laboral no es respetada bajo la modalidad de trabajo en casa. Del mismo modo, se determina que el 6,3% establecen que si se respeta el tiempo de la jornada laboral.

GRAFICA #13. ¿Usted conoce según su actividad laboral sus elementos de protección?



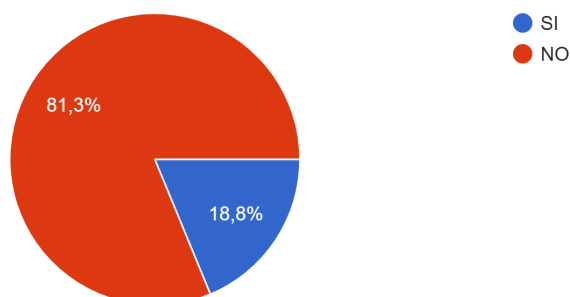
El 12,5% de la población que fue sujeto de estudio determinan que desconocen los elementos de protección según su actividad laboral. Sin embargo, el 87,5% determinan que si conocen los elementos de protección.

GRAFICA #14. ¿Considera usted que cuenta con los Equipos de Protección Personal (EPP)?



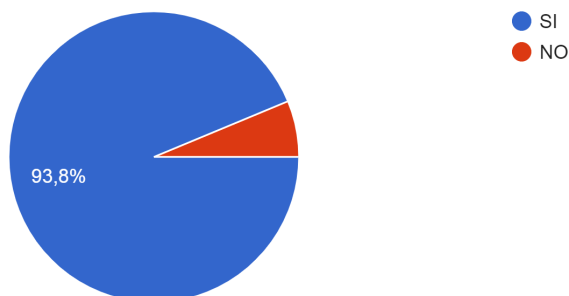
El 56,3% de la población encuestada, establecen que no cuentan con los Equipos de Protección Personal (EPP). Sin embargo, el 43,8% determinan que si cuentan con ellos.

GRAFICA #15. ¿Usted considera que la modalidad de trabajo en casa le permite diferenciar su ambiente laboral de su ambiente familiar?



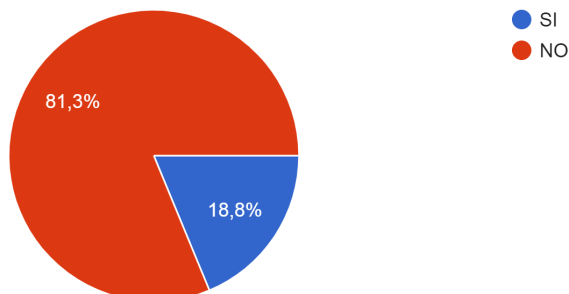
La modalidad de trabajo en casa no permite la diferenciación entre los ambientes del trabajador. Ya que, el 81,3% de la población no tienen la posibilidad de determinar la diferencia entre el ambiente laboral y el ambiente familiar. Del mismo modo, se puede determinar que el 18,8% de la población sí puede diferenciar los ambientes.

GRAFICA #16. ¿Usted considera que su carga laboral ha aumentado en comparación con la modalidad presencial?



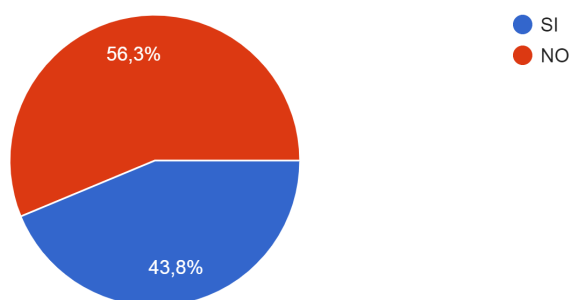
Se evidencia que el 6,3% de la población encuestada, considera que no se le ha aumentado su carga laboral. Sin embargo, el 93,8% de la población establece que si se le ha aumentado la carga laboral a raíz del trabajo en casa.

GRAFICA #17. ¿Considera usted que su ARL y su empresa han tenido en cuenta factores psicosociales (Estrés, Ansiedad, Desmotivación Laboral, Fatiga Mental, entre otros) con la carga familiar y laboral que ha tenido?



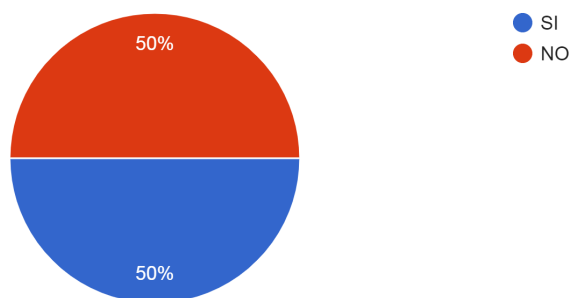
El 81,3% de la población, establece que la empresa y la Administradora de Riesgos Laborales (ARL), no han tenido en cuenta los factores psicosociales (Estrés, Ansiedad, Desmotivación Laboral, Fatiga Mental, entre otros). Del mismo modo, se determina que el 18,8% de la población, determina que las ARL y la empresa han tenido en cuenta los factores Psicosociales.

GRAFICA #18. ¿Considera usted que su derecho fundamental al trabajo ha sido vulnerado teniendo en cuenta sus condiciones actuales?



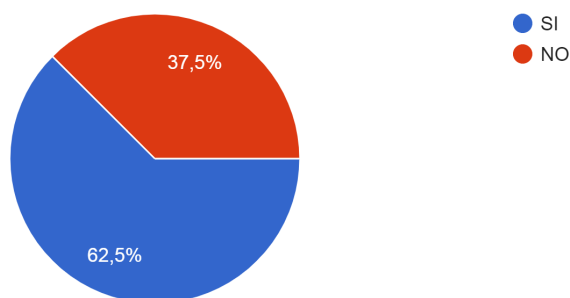
Se determina que el 56,3% de la población, considera que su derecho fundamental al trabajo ha sido violentado la modalidad de trabajo en casa. Asimismo, el 43,8% de la población, establece que su derecho fundamental al Trabajo no ha sido vulnerado

GRAFICA #19. ¿Cree usted que esta nueva modalidad de trabajo, le brinda las garantías básicas para cumplir con sus Actividades Laborales?



El 50% de la población, considera que no se le brindan las garantías básicas establecidas en la constitución Política en el Artículo 53. Del mismo modo, el 50% de la población determina que si le son brindadas las garantías básicas para cumplir con sus actividades laborales.

GRAFICA #20. ¿Considera usted que la nueva modalidad originada por el COVID-19 perdurara?



El 37,5% de la población encuestada, determina que la modalidad de trabajo en casa no perdura después del Covid-19. De igual manera, el 62,5% de la población determina que si perdura esta modalidad de trabajo en casa, que ha sido originada por el Covid-19.

CONCLUSIONES

La nueva modalidad del trabajo en casa posee múltiples deficiencias en comparación con las otras modalidades de trabajo, esta nace como una medida transitoria para que los trabajadores presenciales puedan continuar con sus actividades desde sus casas, ya que la coyuntura sanitaria actual así lo requiere. Sin embargo, esta modalidad de trabajo obliga a los trabajadores a transitar de la modalidad presencial a la modalidad de trabajo en casa. Al respecto hay que mencionar que: primero, no se formaliza el cambio en el contrato, por ende, no existe acuerdo para que dicha modalidad se lleve a cabo; En segundo lugar, se desmejoran las condiciones de trabajo, ya que no hay una normativización que ampare al trabajador, por ende, no hay garantías o formalidades que exijan al empleador brindar a su trabajador los derechos fundamentales y las medidas mínimas, para propiciar una ambiente laboral idóneo; Finalmente, en tercer

lugar, la ARL no brinda un acompañamiento al trabajador para impedir la posibilidad de que se presente un accidente o enfermedad de índole laboral.

En ese orden ideas, consideramos vulnerados los derechos laborales contenidos en el código sustantivo del trabajo (1950) e igualmente el mandato constitucional del derecho al trabajo, contenido en el artículo 25, donde se señala, "... toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas" (1991).

Por otro lado, es menester aclarar que teletrabajo y la modalidad de trabajo en casa no son sinónimos, ya que, según lo estipulado en la Ley del Teletrabajo, 1221 de 2008 artículo 5 Numeral 4:

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

Consecuentemente, es por ello que no se puede revestir a los trabajadores de la modalidad en casa bajo la normativa del teletrabajo, y en segunda medida, como se mencionó anteriormente no se configura un contrato de trabajo o un acuerdo entre el empleador y el empleado que estipule que se va a emplear el teletrabajo.

Finalmente, consideramos que la modalidad de trabajo en casa transgrede desde toda perspectiva los derechos laborales, y que puede representar a largo plazo un riesgo inminente para la salud de los trabajadores, en unas circunstancias donde ha transcurrido un considerable lapso y existe una incertidumbre evidente en el porvenir del trabajador.

El trabajo en casa funciona bajo un ambiente de incertidumbre debido al desconocimiento de cuándo finalizará la pandemia del COVID-19 y, consecuentemente por el vacío legal de la misma modalidad. Dicha situación, permite al empleador excusarse en la coyuntura actual y en la no vinculabilidad de los lineamientos expedidos por el Ministerio de Trabajo, para decidir si adopta o no las medidas idóneas para que sus trabajadores laboren bajo las condiciones adecuadas; Ejemplificación de ello, podemos encontrarlo en los resultados de la encuesta realizada a los trabajadores que han adoptado esta modalidad. En donde, observamos que una minoría se ha sentido favorecida por la modalidad de trabajo en casa, sin embargo, la mayoría, y específicamente 68,8 % considera que esta modalidad no le ha beneficiado.

En términos generales la encuesta apoya nuestros argumentos, ya que, se asevera mayoritariamente por nuestros participantes, que han sentido vulnerado su derecho fundamental al trabajo tomando en consideración sus circunstancias actuales. En consecuencia, representa un riesgo actual y futuro, ya que, tanto la ARL como el empleador, no tienen en cuenta los riesgos y enfermedades de índole laboral que se pueden presentar en las actividades laborales, desde un ámbito psicosocial, ergonómico, mecánico, etc.

BIBLIOGRAFÍA

- Actualícese. (2020). Trabajo en casa: aspectos que atentan contra la relación laboral entre empleador y empleado.
- Ángela María Burgos Arteaga, B. E. (2016). EL TELETRABAJO Y SU INCIDENCIA EN LOS RIESGOS LABORALES A PRÓPOSITO DE LA LEY 1562 DE 2012. Obtenido de <https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/194/PROYECTO.pdf?sequence=2>
- Cascante., L. G. (1978). El paradigma positivista y la concepción dialéctica del conocimiento. Obtenido de <https://tecdigital.tec.ac.cr/revistamatematica/ContribucionesV4n22003/meza/pag1.html>
- Delgado Romo, A. O. (2015). El teletrabajo: cumplimiento de las ARL en virtud del decreto 884 de 2012. Obtenido de <https://repository.ugc.edu.co/handle/11396/4118>
- Doque, S. S. (2020). ¿Cuáles son los derechos laborales de los trabajadores colombianos en días de coronavirus? Obtenido de <https://www.aa.com.tr/es/an%C3%A1lisis/-cu%C3%A1les-son-los-derechos-laborales-de-los-trabajadores-colombianos-en-d%C3%ADas-de-coronavirus/1788773>
- Elempleo. (2020). Derechos laborales inviolables cuando trabajas en casa. Obtenido de <https://www.eempleo.com/co/noticias/investigacion-laboral/derechos-laborales-inviolables-cuando-trabajas-en-casa-6117>
- Fiesco Jaimes, C. A., & Moyano Mesa, G. P. (2018). Efectos en la salud a partir de los riesgos laborales asociados al teletrabajo suplementario. Obtenido de <https://repository.uniminuto.edu/handle/10656/8067>
- Flores, E. (2018). Paradigma Positivista. Obtenido de <https://sites.google.com/site/wikiminvestigacion2018/paradigma-positivista>

Juan Luis Álvarez-Gayou Jurgenson[a1], S. M. (1998). La investigación cualitativa. Obtenido de <https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/tlahuelilpan/n3/e2.html#:~:text=La%20investigaci%C3%B3n%20cualitativa%20posee%20un,fen%C3%B3menos%20en%20base%20a%20los>

Lifeder.com. (2020). Método descriptivo: características, etapas y ejemplos. Obtenido de <https://www.lifeder.com/metodo-descriptivo/>

Luis Adolfo Diazgranados Quimbaya, E. A. (2018). Derecho Laboral en Colombia. Obtenido de <https://publicaciones.ucatolica.edu.co/pdf/derecho-laboral-en-colombia-cato.pdf>

Manterola., T. O. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. Obtenido de [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95022017000100037#:~:text=a\)%20Intencional%3A%20Permite%20seleccionar%20casos,muestra%20s%C3%B3lo%20a%20estos%20casos.&text=Es%20similar%20al%20muestreo%20por,como%20parte%20de%20la%20muest](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95022017000100037#:~:text=a)%20Intencional%3A%20Permite%20seleccionar%20casos,muestra%20s%C3%B3lo%20a%20estos%20casos.&text=Es%20similar%20al%20muestreo%20por,como%20parte%20de%20la%20muest)

Martínez Rey, N. L. (2017). La ley 1562 de 2012 contempla los riesgos laborales que puede llegar a sufrir un teletrabajador. Obtenido de <https://repositorio.ecci.edu.co/handle/001/534>

Mejía., M. R. (2007). El teletrabajo en el mundo y Colombia. Obtenido de http://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S1315-85972007000100002&script=sci_arttext

Mintrabajo. (2020). LIBRO BLANCO; EL ABC DEL TELETRABAJO EN COLOMBIA. Obtenido de <file:///C:/Users/Privp/Downloads/ABC%20TELETRABAJO.pdf>

MisAbogados.com.co. (2016.). 15 derechos de los trabajadores. Obtenido de <https://www.misabogados.com.co/blog/15-derechos-de-los-trabajadores>

Plus., M. (2006). El Paradigma Positivista. Obtenido de <https://www.monografias.com/docs/El-Paradigma-Positivista-FK38ACVPJDUNY>

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

REPÚBLICA., C. D. (2008.). LEY 1221 DE 2008. Obtenido de https://www.mintic.gov.co/portal/604/articles-3703_documento.pdf

República., S. d. (1950). Código Sustantivo del Trabajo. Obtenido de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html

República., S. d. (1991). Constitución Política de 1991. Obtenido de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html

Rojo., E. C. (2010). El teletrabajo como una alternativa para promover y facilitar la conciliación de responsabilidades laborales y familiares. Obtenido de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-68512010000200003&script=sci_arttext&tlng=e

Significados. (2020). Significado de Método deductivo. Obtenido de <https://www.significados.com/metodo-deductivo/Wikipedia>. (2020). Método empírico-analítico. Obtenido de https://es.wikipedia.org/wiki/M%C3%A9todo_emp%C3%ADrico-anal%C3%ADtico