



**LA GARANTÍA DEL TRABAJO DIGNO FRENTE AL EXCESO DE LA
JORNADA LABORAL EN EL TRABAJO REMOTO EN COLOMBIA**

**KAREN LORENA COLPAS MENDOZA
JUAN DAVID VILORIA LARA**

**PREGRADO EN DERECHO
ESCUELA DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA
MEDELLÍN
2023**



**LA GARANTÍA DEL TRABAJO DIGNO FRENTE AL EXCESO DE LA
JORNADA LABORAL EN EL TRABAJO REMOTO EN COLOMBIA**

**KAREN LORENA COLPAS MENDOZA
JUAN DAVID VILORIA LARA**

**Director de trabajo de grado
EDDISON DAVID CASTRILLON GARCIA
Dr. en Derecho Procesal Contemporáneo**

**TRABAJO DE GRADO PRESENTADO COMO REQUISITO PARCIAL PARA
OPTAR AL TÍTULO DE ABOGADA**

**PREGRADO EN DERECHO
ESCUELA DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA
MEDELLÍN
2023**

Declaración de originalidad

Declaro que este trabajo de grado no ha sido presentado con anterioridad para optar a un título, ya sea en igual forma o con variaciones, en esta o en cualquiera otra universidad.

Declaro, asimismo, que he respetado los derechos de autor y he hecho uso correcto de las normas de citación de fuentes, con base en lo dispuesto en las normas de publicación previstas en los reglamentos de la Universidad.

Karen Lorena Colpas Mendoza

Karen Lorena Colpas Mendoza.

Juan D Vilorio

Juan David Vilorio Lara.

Sumario

Resumen

Introducción.

1. Regulación sobre la desconexión y disminución de la jornada laboral en el trabajo remoto en Colombia.

2. Los efectos en la salud de un trabajador al no contar con desconexión laboral.

3. El exceso de la jornada laboral: Una vulneración a la garantía del trabajo digno.

Conclusiones

Referencias Bibliográficas

LA GARANTÍA DEL TRABAJO DIGNO FRENTE AL EXCESO DE LA JORNADA LABORAL EN EL TRABAJO REMOTO EN COLOMBIA

RESUMEN

Este artículo tiene como fin analizar cómo el exceso de la jornada laboral en el marco de su disminución y la desconexión laboral en el trabajo remoto en Colombia afecta la garantía del trabajo digno; para ello se revisarán los beneficios que traen consigo la reducción de la jornada laboral dentro de esta modalidad de trabajo, y se expongan los efectos en la salud que traería para el trabajador la no aplicación de una buena desconexión. Es por ello que se promueve la implementación de dicha regulación de la desconexión laboral, ya que ayudaría en gran medida a mejorar la calidad de vida y de salud de todos aquellos que han decidido adoptar esta forma de trabajar. El artículo es producto de una investigación cualitativa, desarrollada desde el enfoque hermenéutico y deductivo, que incluyó revisión normativa, jurisprudencial y doctrinal, permitiendo una comprensión del tema específico.

PALABRAS CLAVE: Trabajo remoto. Garantías laborales. Desconexión laboral. Reducción de jornada laboral. Exceso de la jornada. Efectos en la salud.

INTRODUCCIÓN

El trabajo digno es un concepto fundamental en el ámbito laboral que busca garantizar condiciones justas, equitativas y respetuosas para los trabajadores. Esta noción del trabajo digno hace referencia al derecho de acceder a un empleo que proporcione una remuneración adecuada, seguridad laboral, oportunidades de desarrollo personal y profesional, así como un ambiente de trabajo saludable.

Un trabajo digno no solo se limita a la satisfacción de las necesidades básicas de una persona, como el salario suficiente para cubrir sus gastos, sino que también incluye el reconocimiento de su dignidad humana y la valoración de su contribución en la sociedad. Esto implica eliminar la discriminación y la explotación laboral, y promover la igualdad de oportunidades y el trato justo en el entorno laboral.

Para que un empleo sea considerado digno, debe cumplir con ciertos estándares mínimos, como el respeto a los derechos laborales, incluyendo la libertad de asociación, la prohibición del trabajo infantil y forzado, y el derecho a condiciones de trabajo seguras y saludables. También implica la posibilidad de conciliar la vida laboral con la vida personal, promoviendo un equilibrio entre el trabajo y la familia.

Además, el trabajo digno se relaciona con la promoción de la igualdad de género y la no discriminación en el empleo. Todas las personas, sin importar su género, raza, origen étnico, religión, discapacidad u orientación sexual, deben tener las mismas oportunidades y recibir un trato justo en el ámbito laboral. Promover el trabajo digno no solo beneficia a los trabajadores, sino que también tiene un impacto positivo en la sociedad en su conjunto; un empleo digno fomenta la estabilidad económica, reduce la desigualdad, fortalece el tejido social y contribuye al desarrollo sostenible.

La metodología utilizada en este artículo es cualitativa, con enfoque hermenéutico, acompañado de una tipología deductiva que implica la revisión documental, normativa, jurisprudencial y doctrinal sobre la pregunta problema ¿Cómo el exceso de la jornada laboral en el trabajo remoto afecta la garantía del trabajo digno en Colombia?

En este sentido, en el primer apartado del artículo, se analizará la regulación existente sobre la desconexión y disminución de la jornada laboral. En el segundo apartado, se estudiará los efectos de la salud de los trabajadores que no tengan acceso a la desconexión laboral pese a que se le paguen horas extras desde una perspectiva socioeconómica, mientras que, en el tercer apartado se analizará cómo el exceso de la jornada laboral vulnera la garantía del trabajo digno.

De este modo, este artículo es importante ya que permite conocer el paralelo normativo entre la jornada laboral antigua y la nueva modificación traída por la Ley 2101 de 2021 y cómo este cambio sustancial trae beneficios y nuevos retos para los trabajadores remotos.

1. REGULACIÓN SOBRE LA DESCONEXIÓN Y DISMINUCIÓN DE LA JORNADA LABORAL EN EL TRABAJO REMOTO EN COLOMBIA

1.1 Jornada laboral y disminución de la jornada laboral

La jornada laboral es el período de tiempo durante el cual los trabajadores llevan a cabo sus labores en el entorno de trabajo. A lo largo de la historia, la duración y las condiciones de la jornada laboral han sido punto de debate y regulación con el objetivo de garantizar el bienestar de los trabajadores y asegurar un equilibrio entre el trabajo y la vida personal.

En el caso de la legislación colombiana, ya hoy no está rigiendo la jornada máxima legal diaria que teníamos de 8 horas porque la Ley 2101 de 2021 derogó la disposición anterior que se encontraba en el artículo 161 del Código Sustantivo del trabajo. De esta manera, la normatividad que reduce la jornada laboral es dicha Ley 2101 de 2021, la cual lo hace de manera paulatina o escalonada. Esta norma empezó a regir el día 15 de julio del año 2021 pero para efectos de aplicación de la reducción de la jornada laboral, comenzó dos años después de su vigencia.

Dicha reducción puede ser realizada por el empleador de dos maneras, una que es gradual, y se expresa en la literalidad de las palabras del artículo 3 de la mencionada ley, donde se expresa los parámetros a seguir para la reducción de la jornada, tales como:

Transcurridos dos (2) años a partir de la entrada en vigencia de la ley, se reducirá una (1) hora de la jornada laboral semanal, quedando en 47 horas semanales. Pasados tres (3) años de la entrada en vigor de la ley, se reducirá otra hora de la jornada laboral semanal, quedando en 46 horas semanales. A partir del cuarto año de la entrada en vigencia de la ley, se reducirán dos (2) horas cada año hasta llegar a las cuarenta y dos (42) horas semanales, conforme a lo establecido en el artículo 2o de la presente ley. (Artículo 3. Parágrafo 2°. Ley 2101 de 2021)

A su vez, está la posibilidad de realizar la reducción de manera inmediata, porque la ley no le niega dicha posibilidad al empleador diciendo que “sin perjuicio de que, a la entrada en vigencia de la presente ley, el empleador se acoja a la jornada laboral de cuarenta y dos (42) horas a la semana” (Ley 2101 de 2021, Artículo 3, Parágrafo 5)

Las empresas también pueden ofrecer opciones de trabajo flexibles, como jornadas laborales reducidas o la opción de trabajar desde casa, para que los empleados puedan conciliar su vida laboral y personal. Además, los empleados juegan un papel importante en la promoción de una jornada laboral saludable. Es importante que los empleados conozcan sus derechos laborales y se comuniquen con

su empleador si sienten que se han violado sus derechos. También pueden buscar el apoyo de organizaciones laborales y otros grupos que abogan por los derechos de los trabajadores.

En definitiva, la jornada laboral es un tema importante en Colombia. Esto más que todo porque se deben cumplir las leyes laborales y promover una cultura laboral que valore la salud y el bienestar de los empleados debido a que se fomenta la creación de un entorno de trabajo más saludable y productivo para todos. La idea detrás de la Ley 2101 de 2021 es reducir la cantidad de horas de trabajo por día o semana, dando a los empleados más tiempo para la familia, los amigos y las actividades personales, lo que a su vez puede mejorar la calidad de vida y la productividad de las personas en el lugar de trabajo.

Existen algunos argumentos a favor de una jornada laboral más corta, los cuales exponen:

Que gracias a esta corta jornada laboral se puede mejorar la salud física y mental de los empleados, porque tienen más tiempo para descansar, hacer ejercicio y realizar otras actividades que promuevan una buena salud física y mental. Para el caso en concreto podemos dar el ejemplo que escribe el Doctor Marc Hofstetter, donde formula:

¿Qué tipo de vida queremos como sociedad que tengan nuestros ciudadanos? Un trabajador que sale a las 6 de la mañana de su casa a trabajar, al que le toma una hora y media llegar al destino (...) y que se tome dos horas de descanso a medio día, volverá a casa a las siete la noche. Esa rutina la repite seis de los siete días de la semana. ¿Nos parece que ese es un balance apropiado entre trabajo y ocio? ¿Le deja esa regla tiempo para jugar con los hijos, visitar a sus allegados, hacer ejercicio, leer, mirar para el techo, construir comunidad? (Hofstetter, 2019).

Y así como lo retrata el Doctor Hofstetter, la vivencia de los trabajadores en su tiempo laboral es una travesía que lleva a un sinfín de situaciones y circunstancias que pueden o no ayudar a este, en especial cuando se trata del entorno que rodea al asalariado, como su familia o las amistades.

Otro argumento a favor de una jornada laboral más corta es que aumenta la productividad, así como se concluyó con la investigación realizada por un ente gubernamental, que “concluyó que cuanto más trabajaban las personas, más

disminuye la productividad” (OCDE, 2014). Aunque pueda parecer contradictorio, la investigación muestra que mientras los empleados trabajan menos horas, el tiempo que pasan en el trabajo es más productivo. Esto se debe a que cuando los empleados están menos cansados y estresados, pueden concentrarse mejor en sus tareas y ser más productivos.

1.2 Trabajo remoto:

El trabajo remoto ha experimentado un auge significativo en los últimos años gracias al avance de la tecnología y la digitalización. Consiste en realizar las tareas y responsabilidades laborales desde un lugar distinto al entorno tradicional de oficina, utilizando herramientas de comunicación y colaboración en línea.

El trabajo remoto ofrece numerosos beneficios tanto para los empleados como para las empresas. En primer lugar, brinda una mayor flexibilidad en cuanto a la ubicación geográfica, permitiendo a las personas trabajar desde su hogar, una cafetería, un espacio de *coworking* o cualquier otro lugar que elijan. Esto elimina la necesidad de desplazamientos diarios al lugar de trabajo, lo que ahorra tiempo y reduce el estrés asociado con los desplazamientos.

Además, el trabajo remoto fomenta una mejor conciliación entre la vida laboral y personal debido a que al eliminar la rigidez de los horarios de oficina tradicionales, los empleados tienen la posibilidad de adaptar su jornada laboral a sus necesidades individuales y responsabilidades familiares. Esto puede resultar en un mayor equilibrio entre el trabajo y la vida personal, lo que a su vez mejora el bienestar y la satisfacción de los empleados.

Otro beneficio del trabajo remoto es la posibilidad de acceder a un talento más diverso y global. Las empresas ya no están limitadas a contratar únicamente a personas que residan en una determinada ubicación geográfica. Pueden aprovechar el talento en cualquier parte del mundo, lo que amplía el número de candidatos y facilita la incorporación de expertos en áreas específicas. Esto puede llevar a un aumento en la creatividad, la innovación y la calidad del trabajo realizado.

Además, el trabajo remoto puede ser beneficioso para el medio ambiente. Al reducir los desplazamientos diarios al lugar de trabajo, se disminuye la emisión de gases de efecto invernadero y la huella de carbono; también se reducen los consumos

de energía en las oficinas, ya que se necesita menos iluminación, calefacción o aire acondicionado.

Sin embargo, el trabajo remoto también presenta desafíos que deben abordarse; uno de ellos es el mantenimiento de la comunicación efectiva y la colaboración entre los miembros del equipo; la falta de interacción cara a cara puede dificultar la generación de ideas, la resolución de problemas y la construcción de relaciones sólidas. Es importante utilizar herramientas tecnológicas adecuadas y establecer canales de comunicación claros para superar esta barrera.

Además, el trabajo remoto requiere una buena gestión del tiempo y la autodisciplina. Al no tener una estructura y supervisión directa, los empleados deben ser responsables de administrar su tiempo de manera eficiente y mantener altos niveles de productividad.

Siendo ello así, Colombia sigue las pautas de la OIT para entrar a reglar esta materia a través de un articulado del ordenamiento jurídico colombiano, el cual dice en su literalidad que Colombia es “un centro de trabajo remoto en el marco de la cuarta revolución, con el fin de garantizar la generación de empleo en el país y crecimiento de las empresas” (Ley 2069 de 2020, artículo 16). Esto indica que Colombia se encuentra en un punto donde la cuarta revolución industrial ha estado como uno de los principales pilares de crecimiento del país en materia laboral.

Dentro de la regulación colombiana, encontramos un sustento normativo para el concepto de trabajo remoto evocando lo que enuncian los articulados de la Ley 2101 de 2021, donde se estipula que el objetivo de la norma es crear otra forma de ejecutar el “contrato de trabajo, denominada trabajo remoto, la cual será pactada de manera voluntaria por las partes y podrá ser desarrollada a través de las tecnologías existentes y nuevas, u otros medios y mecanismos que permitan ejercer la labor contratada de manera remota.” (Ley 2101 de 2021. Artículo 17). Esta ley es relevante para lograr visualizar que el trabajo remoto es una nueva forma de ejecución del contrato de trabajo.

A su vez, nos encontramos con el Decreto 555 del 2022, donde se deja claro que tanto las etapas precontractuales y contractuales: “deberán realizarse de manera virtual, a través del uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones sin costo alguno para el trabajador” (Decreto 555 de 2022). Y, sobre todo, delimita las

obligaciones que nacen para el empleador y trabajador previamente, las cuales se encuentran enmarcadas en los artículos del decreto.

Se busca que el trabajador remoto no se vea desprotegido, sino que, al contrario, que sea respetado con garantías mínimas de un Estado Social de Derecho, donde puedan identificarse o desarrollarse escenarios como: “programas para la protección y respeto de la dignidad humana del trabajador remoto, la igualdad de trato en cuanto al acceso a la información, y el derecho a la intimidad y privacidad del trabajador” (Decreto 555 de 2022), dichos programas son promovidos por el Estado para garantizar que los derechos de los trabajadores sean cumplidos por el empleador de manera efectiva.

Si nos remitimos a la legislación internacional, se puede destacar que, si bien, la OIT no tiene un convenio específico sobre el trabajo remoto, la temática ha sido abordada por la comisión de expertos de la organización en donde se pone como punto de partida el antecedente del Convenio sobre Trabajo a Domicilio, refiriéndose a que “aún sin el mismo ámbito de regulación, puede ser referencial cuando se solapan -lo que es más frecuente- el lugar de trabajo y el domicilio del trabajo” (Numeral 17, OIT, Convenio 177 de 1996), el trabajo a domicilio fue la primera denominación que se le endilgaba al trabajo que no se realizaba dentro de las oficinas, y comenzó con el traslado de ciertos servicios desde un punto hasta otro en cuestión de minutos u horas, o la prestación de ese servicio desde un punto diferente a la oficina central de la empresa en la ciudad.

El trabajo remoto en Colombia ha generado un crecimiento en la obtención de nuevas oportunidades de trabajo porque es posible valorar el talento humano de otra forma que no se había pensado, y así como lo dice Ingrid Zúñiga: “Nos ha permitido encontrar grandes talentos en ciudades intermedias. Esta es una tendencia mundial que es crucial para la digitalización empresarial y no adoptarla puede significar para las empresas ponerse límites para encontrar el talento necesario para crecer” (Zúñiga, 2022). Al no colocar una restricción a la hora de buscar un trabajo, le da la facilidad al trabajador de lograr buscar nuevos rumbos que no se podía en la presencialidad, y al empleador, de poder no solo limitarse un grupo pequeño en sí, sino tener la posibilidad de encontrar más allá de esa comunidad.

1.3 La garantía al trabajo digno

El trabajo digno es fundamental para garantizar el bienestar de las personas y la estabilidad económica de una sociedad. Sin embargo, en muchas partes del mundo, el trabajo digno sigue siendo un concepto abstracto y difícil de alcanzar para millones de personas.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define el trabajo digno como:

Un trabajo productivo que genera un ingreso justo, seguridad en el lugar de trabajo, protección social para la familia, oportunidades para el desarrollo personal y la integración social, libertad para expresar las opiniones y participar en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, sin ningún tipo de discriminación (OIT, 2019).

A pesar de esta definición, muchas personas en todo el mundo se ven obligadas a trabajar en condiciones precarias, con salarios bajos, sin seguridad en el trabajo y sin protección social. Esto no solo afecta su bienestar y calidad de vida, sino que también tiene consecuencias negativas para la economía y la sociedad en general.

Un estudio de la OIT sobre el trabajo digno en América Latina y el Caribe encontró que el 60% de los trabajadores de la región no tienen un trabajo digno. Esto se debe en gran parte a la falta de empleos formales y al predominio del trabajo informal y precario. El trabajo informal se refiere a trabajos que no están registrados y no ofrecen protección social ni derechos laborales básicos; el trabajo precario, por otro lado, se refiere a trabajos formales que ofrecen bajos salarios, poca seguridad en el trabajo y pocas oportunidades de desarrollo.

La falta de trabajo digno también afecta a las mujeres de manera desproporcionada. Un informe de la OIT sobre la brecha salarial de género encontró que las mujeres ganan un 23% menos que los hombres en todo el mundo, lo que refleja la discriminación en el lugar de trabajo y la falta de igualdad de oportunidades.

Para abordar estos desafíos, es necesario adoptar políticas y prácticas que promuevan el trabajo digno y la igualdad de oportunidades para todos. Esto incluye la creación de empleos formales y el fortalecimiento de los derechos laborales y la protección social.

En muchos países, los sindicatos juegan un papel importante en la defensa de los derechos laborales y la promoción del trabajo digno. Los sindicatos representan a los

trabajadores en las negociaciones con los empleadores y el gobierno, y trabajan para garantizar condiciones de trabajo justas y seguras.

Además, es importante que los empleadores reconozcan el valor del trabajo digno y adopten prácticas que promuevan la igualdad de oportunidades y la protección social. Esto puede incluir la implementación de políticas de igualdad salarial y la provisión de beneficios y protección social a los trabajadores.

El trabajo digno es fundamental para garantizar el bienestar y la estabilidad económica de las personas y la sociedad en general. Sin embargo, aún queda mucho por hacer para garantizar que todos tengan acceso a un trabajo digno, es importante seguir trabajando juntos para promover políticas y prácticas que promuevan la igualdad de oportunidades y la protección social para todos. Como dijo el filósofo John Locke: "El trabajo es el fundamento de la sociedad, la fuente de toda riqueza y el verdadero remedio contra la pobreza" (John Locke, 1650).

2. LOS EFECTOS EN LA SALUD DE UN TRABAJADOR AL NO CONTAR CON DESCONEJIÓN LABORAL

Las personas en su día a día están propensas a contraer diversas enfermedades que encontramos en el ambiente, o por ciertas actividades que desarrollamos, esto no es ajeno al ámbito laboral, donde las personas están más expuestas a sufrir ciertos efectos hacia su salud, en especial cuando no se tiene cuidado con las actividades que llevan a cabo los trabajadores en aquel ámbito. De manera virtual, a pesar de no encontrarnos en una zona de trabajo habitual, se vuelve más indispensable conocer los riesgos a los que está predispuesto el trabajador en su hogar o en la zona donde realice sus labores diarias asignadas por su empleador que tenga a cargo.

Ahora debemos preguntarnos algo: ¿Qué es la desconexión laboral? Y ¿Qué incidencias tiene para un trabajador si hace caso omiso a no desconectarse? Entiéndase esta como aquella garantía que tienen los trabajadores en no tener contacto con temas relacionados al ámbito laboral en horarios que se encuentren por fuera de la jornada ordinaria de trabajo legal. Así lo describe el artículo 3 de la ley 2191 de 2022:

ARTÍCULO 3. Definición de Desconexión laboral. Entiéndase como el derecho que tienen todos los trabajadores y servidores públicos, a no tener contacto, por

cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral, en horarios por fuera de la jornada ordinaria o jornada máxima legal de trabajo, o convenida, ni en sus vacaciones o descansos (Congreso de la República, Ley 2191 de 2022, artículo 3)

Cuando nos fijamos en lo que dicen las palabras del artículo mencionado, nos encontramos con una definición en donde se incluye el trabajo remoto, en dicho apartado se habla de que el trabajador no puede tener contacto con aquello que involucre al trabajo por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no.

De esta manera, es importante señalar que hay criterios para que el trabajador se desconecte de su vida laboral, y en esta medida no comprometa o ponga en riesgo su estado de salud, las cuales están asociadas a los siguientes argumentos: “La configuración insuficiente o inadecuada del equipo disponible para el trabajador (equipo de Tic, escritorio, silla y conexión a internet) puede presentar riesgos para la salud y seguridad.” (OMS, 2021, p. 13).

Esto puede provocar lesiones musculoesqueléticas en atención a que son entendidas según la definición que hace la Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente de CCOO como: “situaciones de dolor, molestia o tensión de algún tipo de lesión en la estructura anatómica del cuerpo. A su vez, son lesiones que afectan a los tejidos blandos del aparato locomotor de los huesos, ligamentos, músculos, tendones, nervios, articulaciones y vasos sanguíneos” (Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente de CCOO, s.f., p.10.)

Por lo tanto, un trabajador remoto podría exponerse a sufrir lesiones que se deriven en dolor de cuello, de espalda baja o fatiga visual debido a que pueden aparecer en cualquier región corporal, pero suelen localizarse con más frecuencia en rodillas, muñecas, cuello o espalda tal como ya se hizo referencia.

Partiendo desde este criterio, son las condiciones de trabajo las que originan la aparición de estas lesiones musculoesqueléticas, puesto que son causadas principalmente por las posturas de trabajo, los esfuerzos y ciertos movimientos que están condicionados por el diseño del puesto de trabajo, por los tipos de tareas que deben hacerse según lo que le indique el empleador al trabajador remoto.

Siendo así las cosas, es por esta razón que se le pide a los empleadores que en la medida de lo posible, el espacio de la oficina para los teletrabajadores cumpla con los

estándares de ergonomía tales como jornadas de capacitación encaminadas a evitar enfermedades en el lugar de trabajo, proporcionarle al trabajador muebles de altura ajustable para estaciones de trabajo y la configuración adecuada de los equipos de oficina como “el suministro de una silla ergonómica, una pantalla grande, un teclado y un mouse en aras de prevenir dichas molestias musculoesqueléticas y oculares durante el trabajo remoto” (OMS, 2021)

Otro de los principales efectos en la salud de los trabajadores que no tienen desconexión laboral es el estrés. El estrés crónico es perjudicial para la salud mental y física, y puede aumentar el riesgo de enfermedades crónicas como la depresión, la ansiedad y la enfermedad cardíaca. Los trabajadores que no pueden desconectarse del trabajo pueden sentirse abrumados y agotados, lo que puede afectar su capacidad para realizar su trabajo de manera efectiva (OIT, 2021).

La afectación más recurrente al momento de hablar de los daños a la salud del empleado es el estrés. Una definición del estrés, sería que es “una tensión provocada por situaciones agobiantes que originan reacciones psicósomáticas o trastornos psicológicos a veces graves” (Real Academia Española, 2012); el estrés es generado de diferentes maneras, sin embargo, en los tiempos actuales dichas situaciones son del día a día de la persona, como las que ocurren en el ámbito laboral, conllevando a un problema grande en la sanidad del trabajador por la fatiga constante a la que se expone y que ocasiona una desmotivación.

El estrés laboral es conocido por la concurrencia de diferentes factores o problemas que se juntan en un solo lugar, tales como, la temperatura, la demanda o carga laboral, etc. Dichos factores son fácilmente reconocibles, pero otros están frente a nuestros ojos, pero los ignoramos por completo como el espacio de trabajo.

El espacio de trabajo es uno de los pilares para el buen rendimiento del empleado, siendo un factor determinante si queremos hablar de una solución para la reducción del estrés. Entre tanto, dicho espacio laboral beneficia a su vez al ambiente laboral. Esto nos lleva a preguntarnos si el ambiente laboral de manera virtual también es importante, y la respuesta es muy simple, sí, pues, así como lo expresa una investigación realizada en una universidad de China donde se habla que

El ambiente de trabajo desempeña un papel crucial en la motivación, eficiencia y desempeño de los empleados. A partir del estudio realizado se encontró que un

ambiente de trabajo positivo mejoró el desempeño, el compromiso y la capacidad de buscar el logro de los empleados (Zhenjing. 2022).

El ambiente de trabajo es un pilar para el buen ánimo y desempeño de los empleados de cualquier modalidad, además en el trabajo remoto se deben tener ciertas características diferentes, pero a la vez parecidas a las presenciales, como tener un espacio disponible donde la persona pueda elaborar su labor de manera pacífica, tranquila, sin que tenga distractores o puntos de desconcentración.

Según esto, dicho espacio de trabajo va arraigado a que el empleado sea quien propicie el lugar y el ambiente, ya que no se encuentra en una oficina o lugar establecido por el empleado, tal como nos advierte el informe técnico de Trabajo remoto Saludable y Seguro “Cuando los trabajadores realizan trabajo remoto, pueden enfrentarse a mayores riesgos en relación con el entorno físico y la ergonomía, porque los entornos domésticos a menudo no cumplen las mismas normas de seguridad y salud en el trabajo que los lugares de trabajo tradicionales” (OMS, 2021, p. 13)

De aquí podemos partir de una circunstancia importante, el generador del problema es también la resolución, lo decimos porque propiciando un buen ambiente de trabajo puede reducir de manera eficiente el estrés.

Además, la falta de desconexión laboral también puede afectar la calidad del sueño de los trabajadores por estar sometidos a largo tiempo frente a la pantalla ya que las interrupciones relacionadas con el trabajo pueden detener el ciclo de sueño natural del cuerpo y reducir la cantidad de sueño reparador que un trabajador recibe. En atención a ello, la falta de sueño de calidad puede tener efectos negativos en la salud, como disminución de la concentración, irritabilidad, disminución de la productividad y aumento del riesgo de accidentes laborales.

Desde este punto de vista, según el informe de la OIT y la OMS, los trabajadores deberían optar por mantener un horario de sueño regular, abstenerse de pasar tiempo frente a una pantalla y realizar tareas laborales antes de dormir. Y una forma de evitar estas prácticas dañinas para la salud, es que se puedan configurar los dispositivos electrónicos para que tengan recordatorios donde el trabajador apague sus herramientas digitales antes de dormir (OIT y OMS, 2021, p. 17).

De esta manera, tanto los trabajadores como los empleadores deben trabajar juntos para desarrollar e implementar arreglos de teletrabajo, palabra usada por

documentos de estas entidades para referirse al trabajo remoto, dichos arreglos permiten a los trabajadores descansar, recuperarse y ocuparse de sus actividades personales (OIT Y OMS, 2021, p. 17).

Por otro lado, es posible evidenciar que los trabajadores que no tienen tiempo para desconectarse del trabajo pueden tener menos tiempo para actividades que les proporcionen bienestar y relajación, como hacer ejercicio, pasar tiempo con amigos y familiares, leer, etc. La falta de tiempo para estas actividades puede aumentar el estrés y la ansiedad, lo que a su vez puede afectar la salud mental y física.

En respuesta a esto y según las recomendaciones adoptadas por la OIT y la OMS, se pueden considerar los siguientes puntos de acción para fomentar las interacciones sociales y promover la salud mental durante el trabajo remoto:

- Los empleadores tienen que animar a los empleados a tener límites de tiempo de trabajo, y mantener un horario fijo de laborar para garantizar que no trabajen más de las horas permitidos. En tanto, los cronómetros y los registros de tiempo pueden ayudar a los empleados a visualizar y revisar un seguimiento de su tiempo manteniendo un horario de trabajo saludable, dando esto una mejor ayuda a los trabajadores (OIT Y OMS, 2021, p. 20)
- Los empleadores deben tener en claro los tiempos en los que pueden contactar a los trabajadores fuera de las horas de trabajo, y deben tener un acuerdo entre todos los intervinientes a la hora de trabajo de que solo pueden tener contacto con cosas del trabajo durante cierto tiempo (OIT Y OMS, 2021, p. 20)
- Los empleadores pueden apoyar el bienestar de los teletrabajadores fomentando rutinas saludables y brindando capacitación y recursos para mantener comportamientos saludables durante el trabajo remoto como incorporar ejercicios de relajación, estiramiento o actividad física en los descansos durante las reuniones y durante la jornada laboral (OIT y OMS, 2021, p. 20)
- Los empleadores pueden promover la oportunidad de que los trabajadores tengan flexibilidad y control de sus horarios, para gestionar las demandas competitivas del trabajo y las tareas familiares (OIT y OMS, 2021, p. 20)

Siguiendo todas las recomendaciones mencionadas, es relevante no pasar por alto los límites establecidos en horas de trabajo diarias y semanales para trabajadores

comerciales y de oficina, es decir, 42 horas semanales, de igual manera, podría ser aplicable por analogía a los trabajadores remotos. Así como también lo relativo al período de descanso semanal ya que hace referencia a que debe ser ininterrumpido de no menos de 24 horas en el transcurso de cada período de 7 días.

El Acuerdo Marco de la Unión Europea sobre Teletrabajo (2002), nos ayuda a ubicar a la categoría del trabajo remoto para exponer que los trabajadores remotos deben contar con las mismas protecciones legales que los empleados que trabajan en la empresa, tal como se expresa en un apartado del texto “El empresario informa al teletrabajador de la política de la empresa en materia de salud y seguridad en el trabajo, en especial sobre las exigencias relativas a las pantallas de datos. El teletrabajador aplica correctamente estas políticas de seguridad” (Unión Europea, Acuerdo Marco Europeo Sobre Teletrabajo de 2002, artículo 8).

Esto significa que los empleadores deben asegurarse de que el trabajo remoto no afecte negativamente la salud y seguridad del trabajador, y que se les proporcione el equipo necesario para llevar a cabo su trabajo. Además, los trabajadores remotos tienen derecho a un horario de trabajo establecido, a un período de descanso adecuado y a recibir la misma remuneración que los empleados que trabajan en la empresa. Es importante que los empleadores se aseguren de cumplir con estas regulaciones para garantizar la protección y el bienestar de los trabajadores remotos.

Adicionalmente, se desprende que la presión que a menudo sienten los trabajadores remotos para estar “conectados” con su empleador y compañeros de trabajo, conlleva a que se presenten consecuencias negativas del trabajo remoto tales como jornadas laborales más largas.

Por lo tanto, en países como en el caso de Colombia, en el cual se ha implementado “el derecho a desconectarse”, lo que da a entender que el trabajador tiene derecho a desconectarse del trabajo y abstenerse de participar en comunicaciones electrónicas relacionadas con el trabajo como correos electrónicos, mensajes de texto, entre otros fuera del tiempo laboral; y por otro lado, se encuentran países como España y Colombia, los cuales han hecho referencia expresa del derecho a la desconexión, en donde está dirigido a todos los trabajadores, es decir, remotos o presenciales.

Como resultado de todo lo anteriormente expuesto, nuestra legislación colombiana se ampara en la reciente Ley 2191 de 2022¹, para regular la desconexión laboral y promover una política de desconexión que garantice el descanso y la buena salud, como lo indica el artículo 5 de dicha ley, para todos los trabajadores en calidad de persona natural. Por consiguiente, cuando se organiza y apoya adecuadamente el trabajo remoto puede tener impactos en la salud física, mental y el bienestar social de los trabajadores. Sin embargo, cuando los riesgos de salud y seguridad del trabajo remoto no se previenen y los trabajadores no pueden tomar decisiones saludables mientras trabajan, dicho trabajo puede tener impactos negativos significativos en la salud (OMS, 2021, p. 24).

Teniendo en cuenta lo referenciado por la doctora Carmen Bueno, Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo, Oficina de la OIT para el Cono Sur de América Latina, la cual explicó que “el teletrabajo puede ayudar en materia de seguridad y salud laboral con la reducción de accidentes de trabajo” (Bueno Carmen, 2021), pero alertó que se pueden incrementar las enfermedades vinculadas a la salud mental, las cuales se agudizaron en la época de la pandemia, toda vez, que debido al aislamiento obligatorio en casi toda la población mundial se hizo necesario recurrir a estas modalidades de contratación laboral. Cabe anotar que, tal como lo plantean Vocos y Martínez, (2004), el teletrabajo tiene ya muchos años, sin embargo, el aislamiento generalizado por pandemia del Covid 19 causó “la masificación del home office como modalidad produciendo una cantidad de dificultades para las y los trabajadores del mundo” (Martínez citado por Giniger, 2020, p. 25).

Según explicaciones hechas por el Observatorio Latinoamericano y Caribeño de la OIT², reconoce este que el aislamiento social lo expandió de forma acelerada y masiva. De igual manera, vemos como esta modalidad de trabajo remoto tiene ventajas y desventajas para el trabajador y su familia. En primer lugar, aunque ya existe un marco normativo regulado por el Estado colombiano referente a la desconexión laboral, vemos como este derecho es vulnerado, no solo por las

¹ . Esta ley tiene por objeto crear, regular y promover la desconexión laboral de los trabajadores en las relaciones laborales dentro de las diferentes modalidades de contratación vigentes en el ordenamiento jurídico colombiano y sus formas de ejecutarse, así como en las relaciones legales y/o reglamentarias, con el fin de garantizar el goce efectivo del tiempo libre y los tiempos de descanso, licencias, permisos y/o vacaciones para conciliar la vida personal, familiar y laboral.

² Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe tiene la misión de contribuir con el objetivo primordial de la Organización de promover oportunidades para que las mujeres y los hombres consigan un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana.

empresas privadas, sino también por las entidades públicas. En segundo lugar, los trabajadores, por conservar su puesto de trabajo, no realizan tal desconexión y el trabajo que realizan tampoco es recompensado, mucho menos remunerado con las horas extras.

Al respecto la Corte Constitucional en una de sus sentencias menciona que:

(...) para el caso de los teletrabajadores, en ningún caso supone la habilitación de una jornada ininterrumpida o de cargas excesivas de trabajo, e incluso para impedir que ello ocurra, sin embargo, refiere que, en el caso de que se supere la jornada máxima legal semanal cuya distribución es acordada por las partes o se asigne más trabajo del normal, el legislador previó directamente la solución de disponer un trato igualitario con el trabajador ordinario, estableciendo que tiene derecho al pago de horas extras, dominicales y festivos (parágrafo del artículo 6 de la Ley 1221 de 2008).

3. EL EXCESO DE LA JORNADA LABORAL: UNA VULNERACIÓN AL TRABAJO DIGNO.

El exceso de trabajo es un fenómeno que ha ido en aumento en los últimos años y que afecta a millones de personas en todo el mundo. En nuestra sociedad actual, donde la competitividad y la productividad son altamente valoradas, muchas personas se ven presionadas a trabajar largas horas, a menudo sacrificando su tiempo personal y su bienestar físico y emocional.

Hay varias razones por las cuales el exceso de trabajo se ha convertido en una realidad común en nuestra sociedad. En primer lugar, la tecnología ha avanzado de manera significativa, lo que ha llevado a una mayor conectividad y disponibilidad constante. Con teléfonos inteligentes, computadoras portátiles y acceso a Internet en casi todas partes, es difícil desconectarse del trabajo. Las personas pueden recibir correos electrónicos, mensajes y llamadas en cualquier momento, lo que hace que sea difícil establecer límites claros entre el trabajo y la vida personal.

Además, las empresas y organizaciones también han contribuido al exceso de trabajo. En un esfuerzo por maximizar la productividad y los beneficios, muchas empresas han reducido el tamaño de sus equipos y han aumentado las cargas de trabajo individuales. Los empleados a menudo se enfrentan a plazos ajustados y

expectativas poco realistas, lo que los lleva a trabajar horas extras y sacrificar su tiempo libre para cumplir con las demandas laborales.

El exceso de trabajo tiene consecuencias negativas para la salud y el bienestar de las personas. El estrés crónico relacionado con el trabajo puede llevar al agotamiento emocional. Las largas horas de trabajo también pueden afectar el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, lo que puede resultar en problemas familiares, sociales y de salud. Las personas que trabajan en exceso tienen menos tiempo para dedicarse a sí mismas, a sus pasatiempos y a sus relaciones personales, lo que puede generar sentimientos de aislamiento y falta de satisfacción en la vida.

Además de los impactos individuales, el exceso de trabajo también tiene consecuencias sociales y económicas. A nivel social, contribuye a la creciente desigualdad, ya que aquellos que cuentan con empleos que les permiten trabajar horas extras y recibir compensación adicional tienen una ventaja sobre aquellos que no tienen esa oportunidad. También puede llevar a una disminución en la calidad del trabajo, ya que la fatiga y el agotamiento disminuyen la productividad y la creatividad.

El trabajo es una actividad fundamental en la vida de las personas, ya que es la principal fuente de ingresos y una forma de realización personal y social. Sin embargo, cuando la jornada laboral se extiende más allá de lo razonable, puede traer consecuencias negativas para el trabajador, afectando su derecho al trabajo digno.

El exceso de la jornada laboral es un problema que afecta a muchos trabajadores en todo el mundo, en especial, aquellos donde la regulación de estos temas brilla por su ausencia. En países como Guinea las leyes laborales no establecen límites claros en cuanto a las horas de trabajo, lo que provoca que los empleadores exijan más horas de las necesarias, siendo esto una vulneración al trabajo digno del trabajador. Así lo expresa la OMS en este estudio donde dice que un estudio reciente de la Organización Mundial de la Salud y la Organización Internacional del Trabajo indica que “trabajar más de 55 horas a la semana aumenta el riesgo de sufrir accidentes cerebrovasculares y enfermedades cardíacas. Además, el estudio encontró que alrededor de un tercio de las enfermedades y muertes relacionadas con el trabajo son resultado de largas jornadas laborales” (OMS, 2021).

Ahora, con referencia a la garantía del trabajo digno, que se puede definir como un elemento esencial que busca brindar que un trabajador le sean protegidos sus

derechos, uno de los elementos que promueve este derecho fundamental, es el de una jornada laboral justa y equilibrada. La Organización Internacional del Trabajo define “una jornada laboral justa y equilibrada como aquella que permite a los trabajadores tener un equilibrio entre el trabajo y la vida personal y familiar, y que no perjudique su salud y seguridad” (OIT, 2019), esto encaminado a explicar del porqué no se puede promover una jornada más allá de la pactada.

Entretanto, el trabajo digno juega un papel muy importante en la vida del trabajador en las esferas personal como laboral, dándole la posibilidad de disfrutar de su tiempo libre y de su tiempo prestacional, por lo que si esta garantía es vulnerada generaría un choque entre dos supuestos: La ley y la sociedad. Una sociedad donde no se preserve la ley o haga caso omiso a lo que esta expresa, se convierte en una sociedad sin rumbo, de la cual la justicia y la igualdad no existiría. “La falta de trabajo digno es una de las mayores amenazas para la justicia social y la igualdad en nuestra sociedad” (Burrow. S, CSI, 2019).

También se puede evidenciar en referencia que, a pesar de existir una legislación vigente, son otros factores los que indican que el trabajador labore más horas además de las estipuladas, o cambie su rutina diaria por una necesidad de trabajar más de lo establecido. Estos factores se encuentran muy vinculado a las personas, como puede ser la precariedad económica en la que se pueda encontrar una persona, la precariedad se describe como una situación que viven los trabajadores sujetos a unas condiciones de trabajo por debajo del límite considerado como normal (RAE), en pocas palabras se puede decir que son las situaciones que involucran al trabajador cuando este se encuentra sujeto a una condiciones por debajo del limite considerado por el trabajo digno.

Y no es nada nuevo, ya que dentro de las situaciones que vive un trabajador se pueden ubicar este tipo de problemas, así se presenta en este apartado “La precariedad económica a menudo lleva a una mayor presión sobre los trabajadores para aceptar condiciones laborales desfavorables, como jornadas laborales más largas y salarios bajos” (OIT, 2018), ligado a esto se encuentra expuesto las jornadas laborales más largas, las cuales responden a un exceso de la jornada laboral. Es de resaltar que los riesgos que pueden padecer las personas en el ejercicio de sus actividades laborales al igual que aquellas que trabajan desde su hogar, los riesgos son mayores, debido a la fatiga emocional y a las condiciones desfavorables del sitio

de trabajo puesto que, a pesar de no ser una generalidad, esta puede sentirse abrumada y sin motivo para seguir su jornada.

Además, de acuerdo con una decisión del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, España tiene un problema con las horas extras no remuneradas, lo que afecta la productividad. Si bien la reducción de horas de trabajo puede tener beneficios, los resultados son contradictorios y dependen de diversos factores. Trabajar demasiado también puede llevar a problemas para la empresa, como accidentes y trabajos de mala calidad debido a la fatiga. Es importante encontrar el equilibrio adecuado entre las horas de trabajo y la productividad de los empleados para evitar consecuencias negativas tanto para los trabajadores como para la economía. (El País, 2019)

Para abordar este problema, es esencial que los empleadores y los Estados trabajen juntos para garantizar que los trabajadores tengan una jornada laboral justa y equilibrada. Esto puede incluir la realización de un control de cumplimiento por parte de los empleadores, si cumplen o no con la regulación las horas de trabajo, así como la promoción de políticas que alienten a los empleadores a respetar los derechos de los trabajadores y fomentar un equilibrio entre el trabajo y la vida personal, dando capacitaciones a los que laboran sobre lo que pueden realizar.

A su vez, para garantizar una jornada laboral justa y equilibrada, es necesario adoptar medidas a nivel gubernamental, empresarial y sindical. Promoviendo la negociación colectiva, que se adopten medidas de flexibilidad laboral y que se eduque y sensibilice a los trabajadores y empleadores sobre la importancia de respetar la jornada laboral. De esta manera, se puede garantizar que el trabajo sea una actividad que permita a los trabajadores vivir con dignidad y mejorar su calidad de vida.

Para abordar el problema del exceso de la jornada laboral, se pueden implementar varias soluciones, tales como, establecer límites claros en cuanto a las horas de trabajo permitidas, y asegurarse de que se cumplan, esto puede lograrse a través de leyes laborales más estrictas y de la aplicación de sanciones a las empresas que incumplen las normas.

En segundo lugar, también se pueden promover políticas que fomenten el equilibrio entre la vida laboral y personal, como la flexibilidad en el horario de trabajo. Esto puede ayudar a los trabajadores a estabilizar sus responsabilidades laborales y familiares, que a su vez puede mejorar su calidad de vida. Así mismo, se da la posibilidad de implementar programas de apoyo para los trabajadores que

experimentan estrés o ansiedad relacionados con el trabajo. Esto puede incluir asesoramiento o terapia, así como programas de bienestar en el lugar de trabajo.

Las soluciones para abordar este problema consisten en establecer límites claros en cuanto a las horas de trabajo permitidas, promover políticas que fomenten la estabilidad entre la vida laboral y personal, e implementar programas de apoyo para los trabajadores que experimentan estrés o ansiedad relacionados con el trabajo. Si se implementan estas soluciones, se puede mejorar la calidad de vida y el rendimiento laboral de los trabajadores sea productivo.

Conclusiones

Lo expuesto a lo largo de este artículo permite inferir a las siguientes conclusiones:

En primer lugar, la jornada laboral en Colombia sufrió una reducción gracias a la modificación al artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, a través de la cual se puede acoger a dos supuestos que se mencionan en dicho enunciado, bien sea en lo referente a la manera gradual o de forma inmediata, en los cuales son libres las partes de disponer de alguno de ellos. A su vez, la reducción de la jornada laboral puede contribuir a mejorar el bienestar de los trabajadores al permitirles tener más tiempo para descansar, cuidar su salud, participar en actividades personales y pasar tiempo con sus seres queridos. Esto puede tener un impacto positivo en su calidad de vida integral.

De igual manera, es contradictorio pensar que una jornada laboral más corta se traduce en una disminución de la productividad. De hecho, queda claro en el desarrollo del artículo que una reducción de la jornada laboral puede aumentar la eficiencia y la concentración de los trabajadores, lo que a su vez mejora el rendimiento y la calidad del trabajo realizado.

En segundo lugar, respecto a los efectos a la salud, no hay duda de que una jornada laboral más reducida puede tener un impacto positivo en la salud y seguridad de los trabajadores. La fatiga y el estrés asociados con largas horas de trabajo pueden aminorarse, lo que disminuye el riesgo de accidentes laborales y enfermedades relacionadas con el trabajo.

En tercer lugar, este artículo promueve estar a la vanguardia con las modificaciones que se puedan realizar con respecto a la normatividad jurídica de la jornada laboral

de los trabajadores remotos en Colombia en lo que respecta a su disminución, toda vez que la disciplina del derecho esta en constante evolución y se necesita que los ciudadanos estén actualizados en materia de garantías laborales a las que tienen acceso o pueden obtener desde que entran al mundo laboral como lo es la garantía al trabajo digno.

Por último, este artículo abre las puertas a que se acuda a ordenamientos jurídicos que esbozen la temática de la reducción de la jornada laboral para la modalidad de trabajo remoto debido a que se encuentran limitaciones frente a esta hipótesis, pues en algunas ocasiones si no se tiene el conocimiento adecuado, se puede incurrir en equívocos sobre la correcta utilización del concepto del trabajo remoto, ya que otros países la ubican, la definen, la relacionan a diferentes categorías jurídicas como el teletrabajo, o trabajo en casa.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Bueno, C. (s.f.). *Teletrabajo y Salud Laboral: una aproximación al enfoque de la OIT*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/presentation/wcms_821418.pdf

Código Sustantivo del Trabajo. Diario Oficial No 27.622, del 7 de junio de 1951

Congreso de la República de Colombia. (15 de julio de 2021). Ley 2101 de 2021. Reducción gradual de jornada laboral semanal. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=166506>

Congreso de la República de Colombia. (31 de diciembre de 2020). Ley 2069 de 2020. Por medio del cual se impulsa el emprendimiento en Colombia. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=160966>

Congreso de la República de Colombia (enero 6 de 2022). Ley 2191 por medio de la cual se regula la desconexión laboral. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=177586#:~:text=Garant%C3%ADa%20del%20derecho%20a%20la,al%20sector%20privado%20o%20p%C3%ABlico.>

El Congreso de los Estados Unidos Mexicanos (2015). Ley Federal del Trabajo. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/156203/1044_Ley_Federal_del_Trabajo.pdf

Corte Suprema de Justicia (21 de abril de 2021). Sentencia C-103 de 2021.
Corte Suprema de Justicia (21 de abril de 2021). Sentencia C-103 de 2021

Decreto 555 de 2022. (9 de abril de 2022). Adición de una sección al Decreto 1072 de 2015. Presidente de la República. Gestor Normativo de la Función Pública.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=167966>

Doncel, L. (27 agosto de 2019). *Las horas extra pagadas caen un 19% tras la entrada en vigor del registro obligatorio de jornada*. El País. https://elpais.com/economia/2019/08/27/actualidad/1566927700_300044.html

Giniger, N. I. (2020). Teletrabajo: modalidad de trabajo en pandemia. *Revista Observatorio Latinoamericano y Caribeño*, 4 (1), 23-39-
https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/116856/CONICET_Digital_Nro.710d5c9f-cf43-40e0-84ce-95c925010fbc_A.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Hofstetter. M. (23 de septiembre de 2019). *Reducir la jornada laboral es un debate que debemos dar*. <https://acortar.link/TE0IXS>

ISES (2021). Las enfermedades mentales del siglo XXI. <https://www.isesinstituto.com/noticia/las-enfermedades-mentales-del-siglo-xxi>

Ministerio del Trabajo (s.f.). *Formalización y protección del empleo*. <https://www.mintrabajo.gov.co/empleo-y-pensiones/empleo/formalizacion-y-proteccion-del-empleo>

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del Perú. (2019). *¿Qué es el trabajo digno?* <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/noticias/24687-que-es-el-trabajo-digno>

Real Academia de la Lengua (s.f.) Qué es estrés.
<https://dle.rae.es/estr%C3%A9s>

OECD. (2019). OECD Employment Outlook 2019. Paris: OECD Publishing.

Organización Internacional del Trabajo (1996). Convenio sobre el trabajo a domicilio.

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312322

Organización Internacional del Trabajo. (2017). *Trabajo decente y juventud*.

<https://www.ilo.org/global/topics/youth-employment/lang--es/index.htm>

Organización Internacional del Trabajo. (2018). *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: Tendencias 2018*. OIT.

Organización Internacional del Trabajo. (2019). *¿Qué es el trabajo decente?*

<https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm>

Organización Internacional del Trabajo (2020). Teletrabajo o modalidad de relación de trabajo. https://www.ilo.org/santiago/publicaciones/reflexiones-trabajo/WCMS_744411/lang--es/index.htm

Organización Internacional del Trabajo. (2021a). *Jornada de trabajo*.

<https://www.ilo.org/global/topics/working-time/lang--es/index.htm>

Organización Internacional del Trabajo (2021b). *109 Conferencia Internacional del Trabajo*. <https://www.oitcinterfor.org/node/8138>

Organización Mundial de la Salud y Organización Internacional del Trabajo (2021). Teletrabajo saludable y seguro: informe técnico.

<https://blog.graduadosocialmadrid.org/2022/02/17/teletrabajo-saludable-y-seguro-resumen-tecnico-ginebra-2021/>

Organización Mundial de la Salud. (2019). *Jornadas laborales largas*.

<https://www.who.int/news-room/q-a-detail/long-working-hours>

Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente de CCOO (s.f.). *Lesiones músculo-esqueléticas de origen laboral*. <http://tusaludnoestaennomina.com/wp-content/uploads/2014/06/Lesiones-musculo-esquel%C3%A9ticas-de-origen-laboral.pdf>

Unión Europea (2002). *Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo*
<https://www.uned.ac.cr/viplan/images/acuerdo-marco-europeo-sobre-teletrabajo.pdf>

United Nations Global Compact. (2022). Cumbre de líderes del pacto mundial de la ONU :
<https://events.unglobalcompact.org/leaderssummit22?lang=es#:~:text=La%20Cumbre%20de%20L%C3%ADderes%20es,presentaciones%2C%20exhibiciones%20y%20redes%20interactivas.>

Zuñiga, I. (2022). *La nueva norma que regula el trabajo remoto en Colombia*.
<https://www.bancolombia.com/negocios/actualizate/legal-y-tributario/reglamento-teletrabajo-y-trabajo-remoto-colombia>

Zhenjing, G., Chupradit, S., Kuo, Y., Nassani, A. y Haffar, M. (2022). Impact of Employees' Workplace Environment on Employees' Performance: A Multi-Mediation Model. *Front. Public Health, Sec. Occupational Health and Safety*, 10.
<https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.890400>