

Derecho a la Desconexión Laboral desde un Enfoque De Género en Colombia durante la pandemia por el Covid 19, 2020¹

Jennifer Johana Tobon Escalante²

Resumen: El derecho a la desconexión laboral permite que cada trabajador pueda disfrutar de su tiempo libre luego de terminada su jornada laboral, sin importar que tenga a la mano sus elementos para desarrollar las actividades laborales, es por ello importante señalar que la pandemia del COVID19 que se manifestó con más ahínco durante el año 2020 ha permitido replantear la situación actual, además de valorar desde un enfoque de género las limitantes que presentan las mujeres que al día de hoy deben desempeñar diversos cargos entre sus hogares y sus sitios de trabajo.

Permitir un análisis intenso a la posibilidad de la implementación de un derecho nuevo en nuestro ordenamiento jurídico, nos llevaría a mejorar la calidad de vida de todos los empleados, a su vez identificar su relevancia en relación con otras disposiciones normativas, donde este tema ya ha sido tratado y regulado, además de evaluar las condiciones actuales del trabajo en casa.

Palabras Claves: Derecho Desconexión laboral, Enfoque de Género, Pandemia covid 19

Summary: The right to disconnection from work allows each worker to enjoy their free time after the end of their workday, regardless of whether they have their elements at hand to develop work activities, it is therefore important to point out that the COVID19 pandemic that was manifested with more determination during the year 2020 has allowed to rethink the current situation, in addition to assessing from a gender perspective the limitations presented by women who today must carry out various positions between their homes and their workplaces.

Allowing an intense analysis of the possibility of implementing a new right in our legal system would lead us to improve the quality of life of all employees, in turn identify its relevance in relation to other regulatory provisions, where this issue has already been treated and regulated, in addition to assessing the current conditions of work at home.

Keywords: Labor Disconnection Law, Gender Approach, Covid 19 Pandemic

¹ Artículo presentado como requisito para optar al título de Abogado. Asesora Temática la docente María Isabel Uribe López y asesora metodológica la docente Elvigia Cardona Zuleta.

² Estudiante de Derecho en la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Católica Luis Amigo. Contacto: Jennifer.tobones@amigo.edu.co

Introducción Es importante analizar los conceptos básicos que parten como premisa para el derecho a la desconexión laboral tales como el teletrabajo, el cual se encuentra definido en la Ley 1221 de 2008 como: "Una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros usando como soporte las tecnologías de la información" (Artículo 2, Ley 1221 de 2008), básicamente el teletrabajo se concentra especialmente en trabajar desde tu hogar o un espacio a parte de tu oficina usando los medios tecnológicos necesarios para prestar un servicio adecuado; Ahora bien, por otro lado el trabajo en casa se entenderá como una modalidad donde el trabajador prestará sus servicios o ejecutará sus funciones en su casa, de manera transitoria, lo que significa que su trabajo originalmente se prestaba en un espacio u oficina habilitada por el empleador, pero por circunstancias adversas se desarrollan en la casa, esto sin modificar la naturaleza del contrato laboral; de esta manera el teletrabajo se origina inicialmente y durante toda su vigencia con ayuda y soporte en las tecnologías para prestar un servicio desde la casa mientras que el trabajo en casa se brinda como alternativa o modalidad a un contrato laboral que ya existía y simplemente se modifica con el fin de realizar excepciones especiales dando gran privilegio al uso de las herramientas tecnológicas que se encuentran a nuestro alcance.

La importancia de conocer la aplicación del Derecho a la Desconexión Laboral desde un enfoque de género para las mujeres, se sitúa en el gran porcentaje de empleadas de género femenino que han tenido que equilibrar la carga laboral con la carga del hogar, de esta manera es importante determinar si este derecho se ha cumplido y ha sido efectivo en el marco de la pandemia durante el año 2020, considerando que en esta época el teletrabajo tomo la mayor parte de la economía, arrastrando cambios en la vida social que nadie esperaba. De la misma manera, se realizó un análisis amplio respecto a la mujer como principal afectada, dado que el cuidado del hogar generó un traspás no solo en la vida familiar sino también a nivel social y psicológico, de esta manera el tema brinda un gran debate en cuanto a la distinción del género y las problemáticas que esto ocasiona para dividir el trabajo de la familia considerando la mujer como eje central del hogar y el cuidado de los menores.

Ahora bien, es también importante desarrollar la pregunta principal respecto a:
¿Como se ha incorporado el derecho a la desconexión laboral en la ejecución de contratos laborales en Medellín, en el marco del COVID19 durante el año 2020, teniendo en cuenta un enfoque de género? Aquí podremos analizar diversos temas de estudio y proyectos de ley radicados con el fin de brindar una estructuración amplia al concepto y aplicación a la desconexión laboral, además que por el marco de la pandemia COVID-19 el Ministerio del Trabajo radico circulares con el fin de establecer la conexión laboral y desconexión en tiempo por fuera del horario de trabajo; esto nos indica que en realidad es necesario dar una

regulación concreta y poner límites a las organizaciones que aún llaman a sus empleados a disponer de su tiempo libre como la forma de demostrar su sentido de pertenencia en el trabajo.

Para finalizar, se brindara durante el desarrollo del artículo un análisis al Derecho a la Desconexión laboral mediante la ejecución de contratos laborales específicamente en la ciudad de Medellín, teniendo en cuenta un enfoque de género con base a su concepto y marco legal de la desconexión laboral, análisis desde diversos puntos de vista, situación laboral de la mujer durante la pandemia y la perspectiva de género; con el desarrollo completo del tema el lector tendrá una idea de la aplicación del derecho en Colombia, analizado desde diversos enfoques, mediante entrevistas a mujeres trabajadoras y a su vez amas de casa las cuáles cuentan sus experiencias a través de las empresas donde laboran y las dificultades que se les ha presentado.

Metodología de Investigación

Mediante el enfoque teórico propuesto por Francés Olsen respecto a la sexualización del derecho a través de diversas estrategias feministas, nos señala la importancia del surgimiento de nuevas ideas y formas de ajustarnos a los cambios que van surgiendo conforme la sociedad se va modernizando, la imposibilidad de dar con respuestas sencillas y por el contrario encontrar nuevos caminos según se van creando las necesidades; en este sentido el surgimiento de las nuevas tecnologías nos brinda herramientas necesarias para la construcción de caminos que el mundo del derecho creía inalcanzable, por ello la adaptación e interpretación del derecho a la desconexión digital desde un punto de vista feminista nos muestra un paralelo con los cambios que la sociedad antes misógina revela ante una sociedad que va en pro a la igualdad de género.

Actualmente, las mujeres se han visto relegadas en el campo laboral por el sexo masculino quienes han obtenido mejores oportunidades en el campo laboral y profesional; no es para nada sorprendente imaginar como la nueva pandemia generada por el COVID19 ha generado gran desempleo y otras tantas a verse obligadas a cambiar sus hábitos, La actual crisis del COVID19 pone en la mira una población vulnerable, entre estas las mujeres; quienes han tenido que soportar los duros cambios de sus actividades económicas y ha quedado en la mira las dificultades por las que se han visto superadas, según la Comisión interamericana de mujeres (CIM), el trabajo de la mujer en casa ha sido triplicado en referencia con el trabajo en la oficina y eso contando con que el mayor índice de trabajo informal está a cargo de la mujer,

por tanto el desempleo es mayor en el género femenino y según cifras del DANE a la fecha reporta una tasa del 26.20% en julio de 2020.

Desconexión Laboral: elementos y generalidades del Derecho a la Desconexión Laboral

Primero que todo, es necesario analizar que la desconexión laboral como Ley en Colombia, aún no existe y se encuentra siendo analizada mediante un Proyecto de Ley propuesto por el partido liberal, con su ponente representante a la cámara el doctor Rodrigo Rojas con el fin de modificar Ley 1221 de 2008 la cual se encarga de regular el trabajo en casa.

La desconexión hace alusión al cese de actividades, es decir, consiste en terminar completamente una tarea, desconectándose de la misma. Con esto podemos decir que, la desconexión laboral hace alusión al empleado que termina su jornada laboral y se dedica a actividades diferentes a las funciones propias de su cargo, teniendo en cuenta que a pesar de los medios tecnológicos que se encuentran disponibles, la empresa no podrá contactarlo por fuera de su jornada sin pagos o recargos adicionales para que cumpla o responda por funciones que competen a su actividad laboral; lo anterior parte de la comprensión de que el empleado es un ser humano que debe gozar de un tiempo libre con el fin de dedicar a su familia o vida personal, que el empleador tenga esta consciencia es fundamental para que la conclusión no sea que es el derecho a la desconexión es un sofismo jurídico ante la reflexión que nos propone Naranjo (2017): .

La primera reflexión en torno de la naturaleza del mencionado derecho a la desconexión guarda relación con cuestionar si efectivamente este es un derecho a favor del trabajador y una obligación a cargo del empleador, o si por el contrario es un sofisma jurídico. (p.53)

Así es como, ante diversas respuestas frente al derecho a la desconexión laboral se han generado múltiples debates, dado que aún no contamos con un análisis profundo del tema en concreto, conocemos que el derecho al trabajo es un derecho fundamental en nuestra sociedad, su definición y enfoque ha sido especial fuente de estudio a lo largo de los años y sus diversas adaptaciones se han

ido constituyendo conforme la sociedad va alcanzando nuevos niveles en mano de obra y desarrollo. En la Constitución Política de 1991, se obtiene especial protección dando lucidez a través del artículo 25 que dice: “El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.” (CP,1991, Art. 25). Aun así, estamos en proyectos que permiten una regulación más amplia del tema.

Propuestas nacionales para proteger al trabajador al marco de la pandemia.

Ahora bien, la legislación actual colombiana, durante la vigencia de la pandemia por causa del COVID-19 durante el año 2020 ha expedido una variedad de circulares por cuenta del Ministerio de trabajo, donde se ha dado lucidez respecto a las condiciones actuales del trabajador y las modificaciones previstas por cuenta de los cambios en sus hábitos laborales, a la fecha contamos con un proyecto de investigación del tema para dar más soltura; en dicho proyecto evidenciamos la posibilidad de dar especial relevancia a que el tiempo de trabajo sea remunerado como corresponde, un pequeño fragmento sugiere lo siguiente:

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. No obstante, la anterior, el Ministerio de la Protección Social deberá adelantar una vigilancia especial para garantizar que los teletrabajadores no sean sometidos a excesivas cargas de trabajo. Proyecto de Ley desconexión laboral (Rojas, 2020).

En relación a dicho proyecto, y durante el marco de la pandemia del COVID-19, muchos cambios se debieron realizar con suma urgencia, entre los cuales se encontraban analizar la posibilidad de que ciertas actividades laborales fuesen desarrolladas desde el hogar; sin embargo las garantías del teletrabajador no estaban planteadas en su totalidad dado que el empleador debía ser consciente del horario laboral, las disponibilidad y las necesidades del trabajador a un tiempo libre,

además a pesar de estar en la comodidad del hogar sus horas de almuerzo y salida debían seguir siendo respetadas, es por ello que el Ministerio del Trabajo de Colombia desarrolla mediante circulares puntos fuertes para evaluar y proponer un plan de acción frente a la situación: *"Debe garantizarse el derecho a la desconexión digital, en esta medida, los trabajadores y empleadores deberán ceñirse al horario y jornada de trabajo, con el fin de prevenir impactos psicológicos negativos."* (Mintrabajo, Circular 0064 de 2020)

Por consiguiente, a pesar de contar con diversas normativas que brindan lucidez respecto a cómo llevar el tema del teletrabajo, algo es muy claro: son las organizaciones, mediante el área de talento humano, las que deben crear estrategias que permitan defender los derechos de los trabajadores en el marco del trabajo desde casa, lo que quiere decir que no es una situación que solo importe ante la pandemia por el Covid 19, también lo es a la hora de tener empleados trabajando desde casa por motivos personales o facilidades de estructura en planta. Existen posturas diversas sobre el trabajo remoto, trabajo en casa y/o desconexión laboral Belzunegui (2008), señalaba el mismo como: *"Es un tipo de prestación que utiliza las tecnologías de la información y la comunicación on line con el empleador y/o con el cliente, y (2) se realiza desde lugares remotos o alejados de la empresa u organización con la que se tiene vínculos contractuales."* De esta forma se podría brindar especial atención al trabajador en casa, respetando sus espacios y tiempos libres aunque se encuentre con sus elementos de trabajo disponibles.

Análisis de la desconexión laboral desde el punto de vista de los autores.

Aún con las situación actual por cuenta del COVID-19 la estrategia se ha desencadenado en involucrar al trabajador con la novedad de trabajo en casa, lo que no presupone mayor problema contando con las posibilidades que brinda el crear un espacio en el hogar para desarrollar las

actividades laborales, sin embargo: *"En este contexto, resulta esencial en estos momentos establecer políticas corporativas que garanticen la desconexión digital de los trabajadores al mismo tiempo que permitan mantener la competitividad en un mundo que, por la velocidad de las comunicaciones, exige respuestas inmediatas."* (Stazzone, M. 24 julio 2020) y es que la importancia recae esencialmente en el empleador y la posibilidad de que el mismo entienda los horarios dedicados a la jornada como el horario no habilitado para realizar actividades laborales.

Los cambios por lo que hemos atravesado dan nuevas ideas respecto a las novedades y nuevas formas de hacer las cosas que hasta hoy creíamos que solo podrían ser presenciales. El teletrabajo o trabajo freelance ya era una opción, solo que su planteamiento no era muy sólido; es necesario adaptarnos a esta nueva situación. Como tuvieron que hacerlo los campesinos para convertirse en mano de obra cuando explotó la revolución industrial. (Tapia, 2018. p.168).

De ahí que, es importante analizar las variables que surgen previo la constitución de un nuevo derecho, esto es el procedimiento específico de su aplicación y la necesidad del individuo en sociedad para adaptarse al cambio e implementarlo en su diario vivir, es allí donde Cialti, Pierre. H. (2017), analiza el derecho a la desconexión digital, partiendo desde la investigación social y los cambios que se deben presentar: *"El Acuerdo convierte el diálogo social en cauce preferencial para construir la mejora de la calidad de vida en el trabajo y configura un procedimiento general de actuación que va más allá del derecho a la desconexión..."* (p.168) De esta manera, cada individuo reconoce la existencia del derecho como parte esencial del trabajo y tanto empleado como empleador se verían necesariamente instigados a su aplicación.

Por consiguiente, a pesar de no existir una regla clara para aplicar la desconexión digital, si existe su concepto en nuestra normativa mediante las modificaciones del Ministerio del trabajo, que,

aunque no ha detallado en específico las condiciones y relevancia de este derecho si ha dejado claro que el mismo es de especial protección en nuestro ordenamiento jurídico "*Debe garantizarse el derecho a la desconexión digital, en esta medida, los trabajadores y empleadores deberán ceñirse al horario y jornada de trabajo, con el fin de prevenir impactos psicológicos negativos.*" (Min trabajo, Circular 0064 de 2020).

Es preciso evaluar las diferentes nociones jurídico-legislativas que presupone la introducción a la debida aplicación de un nuevo derecho, basados en la nueva era de la tecnología y aun conociendo de antemano el marco actual de la pandemia provocada por causa del COVID19, durante el año 2020; genera expectativas referente al actuar de la ley y la posibilidad de considerar un enfoque similar a otros países que ya se han involucrado en el cuidado especial de sus trabajadores, permitiendo conocer el derecho a la desconexión laboral durante una situación tan extrema como la que se está viviendo:

El abordaje jurídico de la digitalización laboral está llevándose a cabo, en gran medida, a golpe de resoluciones jurisdiccionales y mediante planteamientos que dan preponderancia al «poder digitalizador directivo» en favor de los derechos básicos y fundamentales de los trabajadores. (Alemán Páez, M, 2007, p. 15)

De acuerdo al Consejo de Estado (2010), el derecho al descanso consiste en el derecho de todo trabajador a cesar en su actividad por un período de tiempo, y tiene como fines, entre otros, permitirle recuperar las energías gastadas en la actividad que desempeña, proteger su salud física y mental, el desarrollo de la labor con mayor relevancia, y la posibilidad de atender otras tareas que permitan su desarrollo integral como persona e integrante de un grupo familiar. El descanso está consagrado como uno de los principios mínimos fundamentales que debe contener el estatuto del trabajo y, por ende, debe entenderse como uno de los derechos fundamentales del trabajador.

Ahora bien, es válido también señalar que la modalidad de teletrabajo discrimina enormemente al trabajador de dicha modalidad con respecto al trabajador habitual, dado que su tiempo está más comprometido solo por el hecho de no permanecer en una oficina vulnerando así sus garantías laborales, de esta manera se han generado irregularidades en cuanto al derecho del teletrabajador y estos mismos se han debido solucionar por medio de pronunciamientos de la Corte Constitucional, corporación que en la Sentencia C-337 de 2011 reconoció derechos en cuanto al derecho del subsidio familiar de los teletrabajadores, en consonancia con el principio de igualdad respecto a los trabajadores comunes, y es en un tema tan sencillo donde se evidencian falencias en cuanto a una regulación más clara del trabajador en casa.

Sin embargo, el mayor inconveniente recae sobre las horas adicionales que el trabajador debe asumir sin recargos, dado que cualquier conversación por fuera del horario laboral que consista en deberes y/o obligaciones referentes al cargo deberían ser asumidas como recargos, esto a la hora de la verdad no es considerado como tal y es más bien visto como una responsabilidad del trabajador referente al compromiso y lealtad con la empresa, haciendo notar aún más el tema de esclavitud laboral en pleno siglo XX, la Ley 1221 de 2008 en su Art 6, Parágrafo dice :

Cuando el teletrabajo sea ejecutado donde sea verificable la jornada laboral, y el teletrabajador a petición del empleador se mantiene en la jornada laboral más de lo previsto en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo y de la Seguridad Social, o le asigna más trabajo del normal, el pago de horas extras, dominicales y festivos se le dará el mismo tratamiento de cualquier otro empleado.

Por esta razón, las diversas herramientas tecnológicas brindan la oportunidad de estar siempre a la vanguardia pero el empleador usa dichas herramientas para doblegar al empleado en el uso de su tiempo para la empresa sin tener en consideración recargos adicionales por esas horas que el empleado está causando, como referencia podríamos tomar la Sentencia SL8675-2017, donde un empleado en el cargo de chofer realiza diversas actividades dentro y fuera de su horario laboral siempre a favor de la empresa pero la misma no está aceptando el pago de los recargos por considerarlos como una obligación inexistente respecto a pagar el tiempo adicional al empleado cuándo requieran sus servicios por fuera de la jornada, con la excusa de que el mismo se encontraba desde casa y con los elementos de trabajo a su disposición.

Sin embargo, si las actividades que realizamos por fuera de nuestro turno de trabajo tienen relación con el mismo; éstas, de acuerdo al Código Sustantivo del Trabajo, (Art 161), donde se establece la jornada laboral máxima, podríamos decir que lo que supere tal jornada tendría que ser remunerado adicional como horas extras, suponiendo que la conexión laboral adicional fuese catalogado como un trabajo suplementario.

Por una parte, la Corte Suprema de Justicia Sentencia SL8675-2017 dictamina que el simple hecho de que el empleado esté disponible para que la empresa pueda desarrollar alguna actividad laboral, le daría derechos a devengar recargos en su salario por concepto de jornada suplementaria, dado que el empleado no puede realizar actividades adicionales más que estar atento al llamado de su empleador, es decir, no podría desconectarse laboralmente y debería estar siempre en función de su cargo. Esta Sentencia da vía libre para evidenciar el nuevo derecho a la desconexión laboral, es la primera vez que en Colombia se genera una lucidez sobre el derecho del empleado a tener su propio tiempo y dispersión y que sus horas sean tomadas como valiosas, es decir, que haya lugar a su remuneración.

Por último, una de las más grandes interpretaciones respecto al derecho del trabajador a recibir una remuneración adicional por las horas que está disponible en pro a realizar actividades propias de su actividad laboral, fue analizado por la Corte Constitucional, mediante una Sentencia donde unos trabajadores debían estar disponibles en fin de semana sin recargos adicionales, lo que a su vez implicaba que el empleado no pudiese usar dicho tiempo para sus actividades personales o familiares ya que; aun si el tiempo al final no era usado en actividades de trabajo, la zozobra y espera en caso de requerir su asistencia persistía durante las horas que el empleador dispusiera para tal fin. La Corte Constitucional señaló:

En relación con la aplicación de las disposiciones referentes a jornadas de trabajo, pago de horas extras y recargos nocturnos a teletrabajadores contenida en el artículo 6 parcial de la ley demandada se considera que existe un error al entender que el teletrabajo puede ser comprendido de manera idéntica al trabajo presencial y que cualquier otro criterio para establecer la remuneración laboral con lleva a un abuso y desconocimiento de las garantías de los trabajadores.” (Corte Constitucional, Sentencia C-351/13, 2013).

Por consiguiente, si se debe estandarizar el recargo adicional en cuanto al teletrabajador si se dispone de su tiempo adicional a la jornada laboral, sin importar que se encuentre trabajando desde casa.

Para concluir, es necesario advertir la necesidad que tiene la legislación Colombiana de enfatizar los alcances del teletrabajo dando cumplimiento del derecho a una desconexión laboral, pactando en los contratos de trabajo el pago de las horas adicionales, además de tener en cuenta que la disponibilidad de tiempo también es un factor característico a trabajo suplementario; sin embargo, aún falta demasiado para llegar a contextualizar un claro análisis respecto al tema y su debida interpretación en nuestra normatividad, por lo menos llegamos al punto de generar un debate y

vislumbrar una necesidad de encontrar soluciones en un campo que es relativamente nuevo a la luz del derecho laboral.

Ahora bien, se ha analizado el surgimiento del derecho y la problemática existente entre trabajo en casa con el trabajo presencial y se llega a la conclusión de que la metodología es completamente diferente por lo que se hace necesario establecer un derecho a la desconexión laboral y es allí donde se debe analizar la situación del género femenino, quién enfrenta el cuidado del hogar generalmente, la afectación por el desempleo durante la situación de la pandemia por COVID-19 o el exceso de trabajo con la recarga de los cuidados del hogar.

Situación laboral de las mujeres en el marco del COVID

La actual crisis del COVID-19 ha mostrado una población vulnerable, en este artículo nos ocupamos de las mujeres, algunas de ellas son vulnerables a efectos sociales, económicos, familiares y laborales de la pandemia de una forma diferenciada a los hombres; las mujeres han tenido que soportar los duros cambios de sus actividades económicas y ha quedado en la mira las múltiples dificultades por las que se han visto superadas, según la Comisión interamericana de mujeres (CIM), el trabajo de la mujer en casa ha sido triplicado en referencia con el trabajo en la oficina y eso contando con que el mayor índice de trabajo informal está a cargo de la mujer, por tanto el desempleo es aún mayor en el género femenino según cifras del DANE que a la fecha reporta una tasa del 26.20% en julio de 2020.

El confinamiento agudiza la crisis del cuidado, aumentando la carga global de trabajo de las mujeres. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT): las mujeres tienen a su cargo 76,2%

de todas las horas del trabajo de cuidado no remunerado y son ellas quienes tienen doble o triple jornada laboral, situación que se ha agravado con las medidas del confinamiento, particularmente en las familias con hijos/as en edad preescolar o que no pueden asumir de manera autónoma la educación a distancia. (p. 19).

Sin embargo, la sobrecarga de trabajo y la crisis laboral no es todo, esta crisis a causa de la pandemia ha generado inasistencia sanitaria, una gran cantidad de madres gestantes no han tenido el apoyo médico necesario para sobrellevar la situación, los hospitales han dado especial protección a la contención del virus, dejando de dar importancia a las mujeres en labores de parto, en algunos lugares del mundo se han visto imágenes donde en los pasillos de los hospitales se atiende el parto, los métodos de planificación han escaseado y el derecho a la libertad reproductiva a través de la Corte Constitucional Colombiana, (2006). Sentencia C-355/2006. De esta manera la posibilidad de que la mujer decida sobre su propio cuerpo ante la imposibilidad de tener una atención oportuna en un centro de atención médica es básicamente nula, impidiendo el cumplimiento de la ley en torno a la libertad e integridad del cuerpo de las mujeres por la situación crítica del COVID. Entendiendo a su vez la libertad reproductiva como:

El derecho a estar libres de todo tipo de interferencias en la toma de decisiones reproductivas, incluida la violencia física y psicológica, la coacción y la discriminación, pues no se deben sufrir tratos desiguales injustificados por razón de las decisiones reproductivas, sea que se decida tener descendencia o no. Sentencia SU/096 2018. Corte Constitucional

Ahora bien, la ONU se ha pronunciado al respecto mediante un artículo donde recopila toda esta información además de proponer cinco acciones a los gobiernos para generar un cambio:

En primer lugar garantizar las necesidades a las mujeres que se encuentran en tareas de salud como lo son las enfermeras, en segundo lugar poner a disposición líneas telefónicas para las víctimas de abuso doméstico, en tercer lugar crear paquetes de rescate y estímulos financieros para las mujeres con actividades económicas afectadas por la situación del covid, en cuarto lugar, involucrar a las mujeres en la toma de decisiones dentro de la comunidad con el fin de garantizar su participación activa en la búsqueda de respuestas a las situaciones que se puedan estar presentando, en quinto lugar, los encargados de formular políticas deben brindar más apoyo a la carga de trabajo entre mujeres y hombres en el hogar(Organización de las Naciones Unidas mujeres [ONU], 2020)

Por consiguiente, es claro que la situación económica y laboral de las mujeres ahora más que nunca, se encuentra en gran vulnerabilidad, diversas herramientas se han implementado en Colombia con el fin de otorgar alternativas que permitan un amplio espectro laboral, se han diseñado a su vez programas de formación académica y muchas entidades financieras presentan líneas de crédito tal como la Fundación de la Mujer, que tiene como objetivo fomentar el crecimiento económico mediante créditos de emprendimiento, y es así como a pesar de las dificultades esta pandemia trae consigo creación de empresa ante la dificultad de conseguir trabajo o continuar en los empleos cotidianos que propenden por esclavizar desde el hogar por la misma remuneración.

Esta investigación quiso acercarse a la visión de las mujeres que actualmente están trabajando desde sus casas por motivo de la pandemia, por lo que se procedió a realizar varias entrevistas en una empresa ubicada en la ciudad de Medellín la cual no es posible identificar debido al conocimiento de la misma por parte del mercado y las dificultades que podría generar a su imagen y lema empresarial también será usado un pseudónimo para identificar a los empleados entrevistados; en esta empresa todos los empleados debieron ser reubicados por temas de salubridad durante la época más agresiva

de la pandemia mundial COVID-19 en el año 2020; se realizaron entrevistas tanto a hombres como mujeres con el fin de identificar el cambio que significaba trabajar en casa, tanto para sus actividades cotidianas como para asumir el rol profesional en el espacio personal; de estas encontramos a María, mujer profesional con cargo administrativo, madre de dos niños de 4 y 5 años, de estado civil divorciada, comenta que:

Realmente el trabajo en casa no es una oportunidad ni una ayuda, nosotras trabajamos el doble cuándo nos envían a nuestro hogar y eso es lo que las empresas no entienden; nos toca atender la familia, las tareas domésticas y además el jefe que todo el día está preguntando porque piensa que nos quedamos durmiendo hasta tarde. (Comunicación personal, de septiembre de 2020)

Por otro lado, las entrevistas realizadas al género masculino solo demuestran las molestias ocasionadas con el tema del horario laboral extenso, el no respeto por las horas de descanso y el atrevimiento de los empleadores al llamar en horarios no adecuados para tratar temas laborales o incluso programación de capacitaciones, es así como, Camilo, hombre profesional, padre de un niño de 2 años con cargo administrativo de estado civil casado, menciona:

En mi casa yo solo ayudo con lo que puedo, mi esposa se encarga de todo y yo me levanto temprano como si fuese a trabajar a la oficina me encierro en el estudio y trabajo todo el día, solo salgo para la hora del almuerzo y la comida, saben que no pueden interrumpir con mis actividades porque estoy en el trabajo, mi esposa hace como si yo no estuviese en la casa (comunicación personal, de septiembre de 2020).

Entender la situación especial por la que atraviesan las mujeres no es un tema sencillo el mercado laboral para las mujeres a raíz del confinamiento, de acuerdo a la Fundación WWB COLOMBIA, son las mujeres las más limitadas respecto a la toma de decisiones en el ámbito

económico en el hogar las pocas oportunidades en el mercado, las dificultades en obtener un trabajo estable y la discriminación que sufren al tener hijos pequeños, por otro lado Natalia Herrera (2020), Coordinadora de medición del Observatorio para la Equidad de las Mujeres, aduce la problemática no solo al marco de la pandemia sino a la desigualdad entre el rol de la mujer en el hogar.

Por un lado, es inevitable visibilizar la gran desproporción de las cargas con el género masculino, donde en una empresa más del 80% de cargos administrativos pertenecen a hombres mientras las mujeres presentan cargos asistenciales, a su vez la diferencia de salarios para roles similares también visibiliza una sociedad machista pero astuta a la hora de ocultar verdades. Para comprender la situación, el DANE realizó un análisis profundo sobre la brecha de género en cifras de desempleo durante el año 2020, determinando que: “De los 2,5 millones de empleos de mujeres que se perdieron en el segundo trimestre de 2020 en comparación con el mismo periodo de 2019, cerca de un millón de empleos son del sector de cuidado remunerado.” el sector de cuidado se refiere al trabajo del hogar o trabajo doméstico, y es claro que muchas personas al trabajar en casa ya no requerían la trabajadora interna además del riesgo de contagio.

Según (Radio Nacional, 2020), en palabras de la investigadora Mónica Trujillo (2020), las mujeres trabajan más horas y la brecha salarial es alta en comparación con los hombres, señala que el año pasado se presentó un retroceso en los avances hacia la igualdad de género en temas laborales, dado que ya la ocupación en la mujer había incrementado pero los hechos con el confinamiento solo nos dejan entrever la realidad por la que atraviesa el mercado laboral, siendo la mujer poco prescindible para algunas actividades, donde las empresas prefieren siempre reducir el apoyo y contratar hombres debido a la facilidad en horarios y la facilidad en tiempo a comparación de una madre soltera.

De esta manera, se ha establecido que el mayor nivel de desempleo y poca ocupación laboral se encuentra en las mujeres, quienes a raíz de la pandemia se han quedado sin el sustento de empleo, entre otras cosas se ha afirmado lo siguiente:

Según el más reciente informe de mercado laboral desagregado por sexo, de los 4,2 millones de personas que entre marzo y mayo pasaron de la ocupación a la inactividad, es decir que no estaban trabajando ni buscando ubicarse laboralmente; 1,5 millones de mujeres se empezaron a dedicar a los oficios del hogar, lo que significó un incremento de 4% frente al mismo periodo de 2019. Así mismo, el 62,9% de las mujeres que entraron a la inactividad entre marzo y mayo de 2020, se dedicaron a oficios del hogar, mientras que ese porcentaje para los hombres fue de 15,4%. (Leal, 2020)

Ahora bien, el tema de desconexión laboral en el marco de la pandemia deja entrever dificultades de las empresas en referencia al horario extenso de labores, también podemos hablar de la desigualdad laboral desde un enfoque de género analizando que son las mujeres las que más se han visto afectadas con la situación que trajo el COVID-19 en la economía:

Algunas están teletrabajando, otras han perdido su trabajo, y muchas han tenido que apoyar directamente a la educación en línea de sus hijos, ocuparse de las múltiples tareas del hogar, o, en algunos casos, asumir el cuidado de sus padres más aún, es posible que a algunas mujeres les haya tocado todo esto al mismo tiempo. (Alaimo, Cabrita y Gutierrez. 2020)

Ante esto la CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe) ha declarado que la labor de la mujer es imprescindible en el mercado laboral y la ocupación de ella en el campo laboral y en el hogar deberá ser un tema de estudio y análisis, se deben crear formas de aumentar la

productividad de brindar un apoyo, programas de formación y a su vez capacitación, además de generar incentivos en las organizaciones para que la contratación de mujeres cabeza de hogar y madres de familia sea un tema de ayuda sostenible.

Sin embargo, no solo se debe realizar un análisis profundo del tema, es necesario implementar estrategias que conlleven a la protección especial de la mujer, o brindar unas herramientas especiales que permita un trabajo en casa con todas las garantías necesarias para llevar a cabo la labor sin dejar de lado ningún aspecto importante en su vida como madre, mujer y empleada; las empresas deben ser conscientes de las condiciones familiares de sus empleados, no disponer del tiempo libre e integrar estrategias claras para que los empleados puedan disponer de su tiempo de trabajo en condiciones favorables, si el empleado fuese el pilar principal en cada organización, el estrés y el índice de ausentismo sería menor, no basta con la teoría se requieren acciones contundentes.

En conclusión, a pesar de muchos cuestionamientos la crisis laboral siempre ha afectado enormemente a la mujer, como ama de casa y cabeza de hogar ha debido priorizar la familia o repartir el tiempo; el derecho a la desconexión laboral nunca había sido tan analizado, las posiciones son múltiples y han aparecido con más fuerza en el marco de la pandemia, según Arango, T. (2020), el margen de desigualdad del género femenino es realmente cuestionable, el nivel de responsabilidad, hace muchas veces que sea difícil continuar trabajando y muchas se dediquen al cuidado de la familia, dependiendo de un solo sustento el cual está en cabeza del hombre.

De igual forma la autora Lobregat, A (2003); señala en su tesis doctoral: que el aspecto principal de la estructura de géneros es la interrelación entre la posición de proveedor y de la cuidadora, generalmente siempre es la mujer la encargada del hogar quién no acumula experiencia y se dedica solo al mantenimiento de la familia, por lo tanto es necesario implementar nuevos planes de

trabajo con el fin de integrar a la mujer a las oportunidades laborales entendiendo el debido manejo de su tiempo en estos momentos de crisis.

Desconexión Laboral y Perspectiva de Género.

Según Blasco(2020) el teletrabajo sin regular ni acordar, unido al confinamiento, ha presentado numerosos riesgos para las mujeres, y uno de los mayores ha sido la dificultad de desconexión. En este mismo sentido Gimeno (2020) argumenta que; es indispensable proponer retos y dificultades que es necesario identificar, con el fin de mejorar las condiciones económicas y sociales del género femenino no solo con las dificultades visibles a causa de la pandemia sino a través de la desigualdad con el género masculino en todos los aspectos.

De esta manera, la recopilación de puntos de vista desde dos autoras reconocidas por los medios Europeos, brinda una perspectiva amplia, dado que no solo se trata de una problemática sino también un desafío cuestionable desde cualquier parte del mundo, a su vez abarcar una solución se hace difícil teniendo en cuenta las dificultades por las cuales atraviesa el mundo entero a causa del COVID-19, como el cierre de empresas y la gran cantidad de desempleo que ha dejado, esto según estadísticas de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), donde indican que:

La crisis económica generada por el COVID-19 golpea a los mercados de trabajo y aumenta su precarización. En el caso de las mujeres en América Latina y el Caribe, el desempleo llegó a 22,2% en 2020. Un nuevo estudio de la comisión económica para la región explica que su salida de la fuerza laboral responde a la demanda de cuidados en el hogar y pide un ingreso básico de emergencia para las mujeres que debieron dejar el trabajo para atender a su familia.

(ONU, 2021. Las mujeres que no trabajan por cuidar a sus familias en la pandemia de COVID-19 precisan un ingreso básico.)

Sin embargo, cabe preguntarse: ¿es válido discutir sobre la posición inferior de la mujer en contraposición con el hombre a la hora de las elecciones laborales, desde la pérdida del empleo hasta la búsqueda de uno nuevo? para dar una respuesta al interrogante planteado anteriormente es necesario abordar primero el significado de una perspectiva de género, en este tema la autora Gamba(2008), brinda una posición respecto al significado e importancia del análisis del tema y abordarlo en el caso de la situación laboral, familiar y económica actual:

Sostiene que la cuestión de los géneros no es un tema a agregar como si se tratara de un capítulo más en la historia de la cultura, sino que las relaciones de desigualdad entre los géneros tienen sus efectos de producción y reproducción de la discriminación, adquiriendo expresiones concretas en todos los ámbitos de la cultura: el trabajo, la familia, la política, las organizaciones, el arte, las empresas, la salud, la ciencia, la sexualidad, la historia. Mujeresenred.net, (2008).

¿Qué es la perspectiva de género y los estudios de género?

De esta manera, hablar de igualdad en relación con el género es indispensable, ya que se ha tratado el tema desde diversas vertientes tales como la situación laboral, el descanso, la desconexión laboral y las tareas domésticas, evidenciando la situación, es así como desde el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF):

La perspectiva de género nos lleva a reconocer que, históricamente, las mujeres han tenido oportunidades desiguales en el acceso a la educación, la justicia y la salud, y aún hoy con

mejores condiciones, según la región en la que habiten, sus posibilidades de desarrollo siguen siendo desparejas e inequitativas. unicef.org. (2017)

Por consiguiente, la desigualdad es un factor que puede ir cambiando en relación a la educación de una población, hasta el día de hoy las mujeres gozan de derechos tales como: el voto, la educación, el trabajo; es cierto que la comparación en referencia a salario no es equitativa con el género masculino, pero los cambios se han ido generando y han sido una variable constante, según La Educación con Participación de la Comunidad (**EDUCO**) (2019): “A nivel mundial, en base a los datos de [ONU Mujeres](#), **las mujeres solo ganan 77 céntimos por cada dólar que ganan los hombres**. Además, la brecha salarial aumenta en el caso de las mujeres con hijas e hijos.”

De cierta manera significa que a pesar de las oportunidades laborales en cuanto al salario no hay una igualdad real y equitativa, además de la sobrecarga de trabajo que representa para la mujer el llevar el hogar como única responsable, evidenciando al hombre como una fuente de ayuda y no como un compañero de vida, el cual debería compartir a su vez la misma carga del hogar y asumir su trabajo, la perspectiva de género es eso, en si visualizar las condiciones de ambos tanto hombre como mujer y realizar una diferenciación en su estilo de vida, responsabilidad, comparando cargas y factores de riesgo, analizando que es la mujer quién debe llevar una sobrecarga por el simple hecho de ser mujer y que esto implica cambios en los procesos educativos y, puntualmente, para el tema que nos ocupa implica tomar medidas legales, judiciales y laborales.

De esta manera y con el objetivo de analizar puntos de vista y evidenciar las características de la perspectiva de género, además de visualizar el micromachismos en la sociedad donde la mujer realiza todas las actividades del hogar viéndolo ella misma como una responsabilidad propia por el hecho de ser mujer, pero para el hombre quién también está involucrado en las actividades propias del

hogar se toma su aporte como una “ayuda”, se realiza una entrevista a Jimena, madre de estado civil en unión libre, tiene 30 años con una hija de 6 meses :

Es muy difícil coordinar el tiempo siendo madre, esposa y trabajadora al tiempo, todo se cruza y a veces solo resultó enferma por el estrés que manejo, mi esposo también trabaja pero él si lo hace presencial y en lo que “me puede ayudar” es con tareas del hogar, pero la niña la debo cuidar yo, mientras me encuentro trabajando, mi esposo a pesar de ser responsable en las tareas del hogar muchas veces no se imagina la depresión que siento y es que ya he llamado a líneas de autoayuda porque no puedo más. (J.R. Sanchez, comunicación personal, 20 de noviembre de 2020)

De esta manera, se percibe como Jimena es consciente de sus responsabilidades dentro del grupo familiar pero considera a su pareja sentimental como una ayuda, esto es un fiel ejemplo de micromachismo los cuales son ejemplos de discriminación débiles e imperceptibles. Esos que se ven todos los días y suceden incluso en los ambientes más progresistas. (El País, 2019), cuándo la mujer no es consciente de las responsabilidades conjuntas y que el hogar es de dos, por ello cada vez que el hombre hace alguna actividad se considera que es una ayuda enorme cuando en realidad es también su responsabilidad como integrante de la familia, términos así nos muestran la realidad y diferencia de género con la sobrecarga ejercida por la mujer cabeza de hogar en todos los aspectos.

Por otra parte, Marina: empleada, madre cabeza de familia, tiene 35 años con un hijo de 7 años, concuerda con los inconvenientes económicos que supone el teletrabajo en cuanto al gasto adicional en sus servicios vitales, en contraposición menciona que gastaba menos en pasajes, además la red es demasiado inestable, su superior le ha mencionado en varias ocasiones que ella es quién se desconecta para evitar dar continuidad con sus labores, además es corto el tiempo y le ha sido

especialmente complicado prestar suficiente atención a las clases virtuales de su hijo lo que ha ocasionado retrasos a la hora de conexión en su puesto de trabajo, y según ella manifiesta, su jefe le indica: “es una excusa el mencionar las dificultades en casa con el tema de la educación y cuidado de su hijo, Mi jefe me dice que es una excusa que no es válida, porque según él, no soy la primera mujer con hijos que realiza la misma función. (M, Tabares, comunicación personal, 20 de noviembre de 2020)

Es necesario destacar la situación especial de las mujeres, en la primera declaración Jimena tiene signos de depresión, ansiedad y estrés y por otro lado Marina, se siente en una encrucijada al no poder hacer más de lo que físicamente su cuerpo le permite; estas situaciones nos denotan dificultades desde una diferencia de género, dado que aunque la primera entrevistada tiene una pareja la responsabilidad sobre el cuidado de su hija recae en ella, y Marina no comparte el cuidado y la crianza de su hijo con el padre de éste, él no ha asumido sus deberes como tal, y es necesario añadir que muchas veces el hombre se desliga de la obligación de cuidado y es la mujer quién debe asumir el control y la carga completa que conlleva la crianza y educación.

De acuerdo a la entrevista de Marina, podemos asegurar que la sobrecarga de trabajo es un tema delicado no solo en cuestión de responsabilidades sino también a nivel de salud mental, la psiquiatra Dra. Judith Usall I Rodié, en una investigación realizada sobre el marco de la pandemia respecto a salud mental, aseguro que: “los principales factores de riesgo de sufrir ansiedad y depresión eran los siguientes: ser mujer, trabajar en el ámbito de la enfermería, tener un bajo nivel socioeconómico, tener un alto riesgo de contraer la COVID-19 y el aislamiento social.”. (Usall, 2020)

Por ejemplo, en otra entrevista Marcela indicó lo siguiente frente a una entrevista de trabajo en la que participó:

Lo primero que me preguntaron era si tenía hijos, al dar la respuesta negativa, insistieron con preguntar si tenía planeado tener hijos en un futuro, la verdad no es algo que yo vaya a descartar dado que si tengo la intención de ser madre y estoy conviviendo con mi pareja en este momento entonces respondí que probablemente en un año, hasta la fecha y después de 3 meses no me llamaron más, la psicóloga del proceso me indico que descarta mi postulación porque necesitaba una persona entregada a su trabajo el 100% y que esto no me daba la posibilidad de continuar en la vacante. (M. Jaramillo, comunicación personal, 20 de noviembre de 2020)

Marcela fue discriminada, Con su capacidad reproductiva o con sus derechos sexuales y reproductivos, como lo es la posibilidad de decidir si tener hijos, cuántos hijos tener y cuándo tenerlos. Indicarlo con fundamento en las convenciones ratificadas en Colombia al respecto y esta pregunta no es ajena a la situación laboral las mujeres reciben cerca de 30% menos llamadas en una oferta laboral, así lo deja en entrevisto la publicación de EL PAIS mediante una investigación realizada por uno de sus reporteros se analiza lo siguiente:

El mercado laboral es una fuente de diferencias y discriminaciones por razón de género. Se ve en la tasa de actividad laboral: el 64,45% entre los hombres y el 53,08% entre las mujeres. También se observa en la brecha salarial, los sueldos de ellas son un 22,8% más bajos. El País. (2019). Discriminación en las entrevistas de trabajo: a ellas las llaman un 30% menos con el mismo currículum. (Gomez, 2019)

Por lo tanto, significa que algunas consideraciones basadas no solo en la experiencia laboral y aptitudes para el cargo son valoradas dentro de una entrevista laboral, generando a su vez mayor desigualdad en comparación con el género masculino; según Cortina, González y Rodríguez (2019)

son muy comunes las preguntas respecto a la maternidad y estas características definen el perfil adecuado para encargarse o no de un puesto de trabajo.

Finalmente, la desconexión laboral analizada desde un enfoque de género, identificando las diversas problemáticas que se atraviesan en el campo laboral por la desigualdad del género femenino, fue acentuada durante la pandemia adicional a las pocas oportunidades para la reinserción laboral debido al cuidado del hogar y el alto índice de desempleo en las mujeres, lo que creo una brecha que necesita ser analizada con el fin de garantizar los derechos para una población vulnerable como lo es en este caso la mujer, por serlo y que en esta sociedad continúe reafirmandose la idea de que la mujer debe ocupar sola unos roles sociales como lo son el cuidado, la elaboración de los alimentos, el acompañamiento escolar, el aseo, entre otros.

Rodriguez (2015), afirma que "El rol reproductivo en contraposición al productivo no goza de prestigio social y está subvalorado tal como lo evidencia" (p. 40) y es claro que las funciones de la mujer como ama de casa no son valoradas y son vistas desde la sociedad como una obligación del rol como mujer y ama de casa, por otro lado, Albertín, P. C (2017) "analiza la evolución de la igualdad a partir de la "Eliminación de la violencia contra las mujeres" problemática que incremento durante el encierro por cuenta de la pandemia".

En definitiva, el tema del género es sumamente determinante dado que algunas organizaciones consideran que el ser mujer y tener hijos es una desventaja en el campo laboral, Sin embargo, algunos autores no están de acuerdo con la distinción de género considerándolo como como una distinción sin importancia es así como lo señala Montañes, M.D. (2006):

No por trabajar más tiempo se rinde más y mejor; y esto vale para los hombres y para las mujeres, para todos los seres humanos, que eso es lo que somos: seres humanos con un sexo -el

masculino o el femenino- que trabajan según su personalidad, su valía personal, y su disposición laboral.

Este tema deja entrever la realidad, todos los seres humanos tienen capacidades e intereses diferentes, que pueden brindar el mismo conocimiento y utilidad, sin distinción de género o situación familiar; sin importar el sexo y a la luz del derecho, dado que en muchas circunstancias se “desvaloriza a las mujeres y sus funciones”. (Olsen, 2000,p. 12). Como si la misma fuese inferior solo por el hecho de procrear, esta facultad no está ligada a una debilidad y mucho menos el tener la capacidad de educar, sino más bien se demuestra un alto desarrollo de la función de la mujer como elemento fundamental para la vida, por ello lo que demuestran los datos es que las mujeres, muchas de ellas, triplicaron su trabajo al estar en casa y eso requiere acciones diferenciales porque no se resuelve diciendo pero si somos iguales.

Por lo tanto, y teniendo en cuenta las necesidades de la población en temáticas que permitan regular no solo el trabajo en casa sino también el nivel de ansiedad, estrés y problemáticas de salud que se avisaban, el Ministerio Del Trabajo, a través de diversas Circulares como la 0041 del 2020, brinda lineamientos que permiten al empleador especificar condiciones de trabajo óptimas para proteger el derecho a la desconexión laboral, y a su vez permitir armonizar el trabajo en casa en concordancia con el teletrabajo sin afectación o riesgos de salud.

Sin embargo, queda en consideración evaluar lineamientos que incluyan una perspectiva de género, y hagan una diferenciación entre hombres y mujeres; valorando que ambos están en circunstancias divididas, donde la mujer contiene una sobrecarga de labores y se hace responsable de actividades que deberían ser conjuntas y el hombre es considerado como una “ayuda” cuando debe ser valorado como un igual en las actividades del hogar y la crianza de los hijos.

Conclusiones : Con este artículo se puede concluir que la desconexión laboral, es un derecho desconocido y desprotegido por la legislación Nacional, y a pesar de la creación constante de circulares por parte del Ministerio del trabajo, éstas solo permiten una mediana observación y análisis sobre su posible aplicación; nada cambiará si las organizaciones y jefes de área no son conscientes de la necesidad de establecer pautas para su cumplimiento, concientizar al empleador de que el uso del tiempo libre es para la dispersión y vida social del empleado deberá ser el eje principal además de dejar claro que nadie debería trabajar sobre su tiempo por demostrar su "compromiso con la organización", ya que el compromiso se muestra con la calidad del trabajo.

Ahora bien, durante el desarrollo del artículo el lector pudo evidenciar diferencias entre el tiempo libre de la mujer y el tiempo libre del hombre, además de comprobar las diversas obligaciones que la sociedad ha impuesto al género femenino tales como: el cuidado del hogar y el cuidado de los hijos; siendo así más difícil el poder cumplir con las actividades laborales, permitiendo a su vez que cada día sea un reto mayor.

Si usted lector, se sintió identificado al leer las entrevistas de aquellas mujeres, donde mencionaban lo difícil que era obtener un equilibrio, o si usted se sintió afectado porque se relacionó con la pareja de las mismas, ya sabe que el problema existe y que no se trata de juzgar sino más bien analizar y brindar un cambio, ser parte del problema e identificarlo; se evidencia la relación de los temas de desconexión laboral y perspectiva de género dentro del marco de la pandemia COVID-19.

Referencias

Alaimo, V. Cabrita, C. y Gutierrez, L. (2020). Trabajadora, madre, hija, profesora, cuidadora... El impacto del COVID-19 en el trabajo de las mujeres, IDB.
<https://blogs.iadb.org/trabajo/es/el-impacto-del-covid-19-en-el-trabajo-de-las-mujeres>.

Albertín, P. C (2017). Abriendo puertas y ventanas a una perspectiva psicosocial feminista: Análisis sobre la violencia de género. Universidad de Girona España.

Alemán Páez, M. (2016, 8 de noviembre). El derecho de desconexión digital [sesión de conferencia]. Nuevas formas de trabajo y su regulación. Incidencia de las migraciones laborales en la seguridad social, Cuenca, México.

Arango, T. (2020). Desempleo femenino en Colombia, Banco De La República.

Blay Tapia, D. (2018). ¿Por qué no nos dejan trabajar desde casa?. Bubok Publishing S.L.
<https://elibro.net/es/lc/funlam/titulos/51379>

Burggraf, J. (2001). Perspectiva de género: sus peligros y alcances.
<http://biblio.upmx.mx/Estudios/Documentos/genero0210.asp>

CEPAL. Org. (2020). La pandemia del COVID-19 generó un retroceso de más de una década en los niveles de participación laboral de las mujeres en la región.

<https://www.cepal.org/es/comunicados/la-pandemia-covid-19-genero-un-retroceso-mas-decada-niveles-participacion-labo>

Cialti, Pierre. H. (2017). El derecho a la desconexión en Francia: ¿Más de lo que parece? [proyecto de investigación, Universidad de Vigo]

Constitución Política de Colombia. (1991). Art n° 25

Consejo de Estado, Sección Segunda. (27 de abril de 2010). Sentencia 17001-23-31-000-2010-00041-01. (MP Luis Rafael Vergara Quintero)

Corte Constitucional, (2011, 04 de mayo). Sentencia C-337/11 (Jorge Ignacio Pretelt Chaljub, M.P.)

Congreso de la Republica de Colombia, (2008, 16 de julio). Ley 1221. Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones. Diario oficial N°.47.052

Corte Constitucional, (2013, 19 de junio). Sentencia C-351/2013(Jorge Ignacio Pretelt Chaljub, M.P.)

Corte Suprema de Justicia , Sala de casación laboral (2017, 08 de marzo). Sentencia SL8675-2017 (Fernando Castillo Cadena, M.P.)

Código Sustantivo del Trabajo, Art 162

Corte Suprema De Justicia, (2017, 05 de abril). Sentencia SL5584 de 2017 (Jorge Luis Quiroz Aleman, M.P)

Comisión interamericana de mujeres. (2020) Covid-19 en la vida de las mujeres, razones para reconocer los impactos diferenciados. (OAS. Documentos oficiales ; OEA/Ser.L/II.6.25)

Comisión Internacional de Comisiones Obreras de España (CCOO) 2020. Desconexión digital y teletrabajo con perspectiva de género. Confederación sindical de comisiones obreras.[Por: Elena Blasco Martin.] https://www.ccoo.es/noticia:516767--Desconexion-digital-y-teletrabajo-con-perspectiva-de-genero-de-Elena-Blasco-Martin&opc_id=3f4aab5a06bf3cf965b5397fe82c277c

Dane. (2020). Informe sobre cifras de empleo y brechas de genero. <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/Informe-sobre-cifras-de-empleo-y-brechas-de-genero-10-202>

Doncel, D. (2020). La iniciativa de Icesi para investigar qué tanto avanza la equidad de género. El país. <https://www.elpais.com.co/california-iniciativa-de-icesi-para-investigar-que-tanto-avanza-la-equidad-de-genero.html>.

Educo.org. (2019). ¿Qué es la perspectiva de género y por qué es importante? . [EDUCO].<https://www.educo.org/Blog/Que-es-perspectiva-de-genero-y-su-importancia#>

El País. (2019). Discriminación en las entrevistas de trabajo: a ellas las llaman un 30% menos con el mismo currículum. [Manuel V. Gomez].https://elpais.com/economia/2019/03/06/actualidad/1551874485_827040.html

Fundación WWB COLOMBIA (2020), Violencias-basadas-en-Genero-COVID-19. <https://www.fundacionwwbcolombia.org/wp-content/uploads/2020/05/Boletin-1-Violencias-basadas-en-Genero-COVID-19-1.pdf>

Herrera, N. (2020). Economía e igualdad de género: ¿dónde está el problema?. Razon Publica. <https://razonpublica.com/economia-e-igualdad-genero-donde-esta-problema/>

Igualdad en la empresa .es, (2020). Desconexión digital y teletrabajo con perspectiva de género. Boletín de Igualdad en el Empleo. [Por: Elena Blasco Martín.] https://www.igualdad en la empresa.es/actualidad/boletin/docs/BIE_1_Teletrabajo.pdf

Leal, A. (2020). Las mujeres son las más afectadas por el desempleo en la pandemia según el Dane. La Republica, <https://www.larepublica.co/economia/las-mujeres-son-las-mas-afectadas-por-el-desempleo-en-la-pandemia-segun-el-dane-3030754>

Llobregat, A. (2003). Desempleo femenino, discriminación positiva y rol de género: El desencuentro entre política y experiencia. <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/5435/as11de1.pdf?sequence=1>

Mintrabajo. (2020, 07 de octubre). Circular N° 004 de 2020. Acciones mínimas de acción e intervención de los factores de riesgo psicosocial , promoción de la salud mental y la prevención de problemas y trastornos mentales de los trabajadores en el marco de la actual emergencia sanitaria por SARS-COV-02 (COVID-19) en Colombia

Min trabajo, Circular 0064 de 2020

Min trabajo, Circular 0041 de 2020

Montañas, M.D. (2006). Igualdad de Género.

<http://biblio.upmx.mx/Estudios/Documentos/genero038.asp>

Mujeresenred.net, (2008). ¿Qué es la perspectiva de género y los estudios de género?. [Por: Susana Gamba]. <http://www.mujeresenred.net/spip.php?article1395>

Naranjo Colorado, L. D. (2017). Vicisitudes del nuevo derecho a la desconexión digital. Colombia. Saber, Ciencia y Libertad.

Observatorio Social La Caixa. (2019) ¿Tienen las mujeres menos oportunidades de ser contratadas?. [Clara Cortina, M. José González y Jorge Rodríguez]. <https://observatoriosociallacaixa.org/es/-/mujeres-opportunidades-contratadas?inheritRedirect=true&redirect=%2Fes%2Fsearch%3Fq%3DMar%25C3%25ADa%2BJos%25C3%25A9%2BGonz%25C3%25A1lez>

Olsen, F. (2000), El sexo del derecho; en identidad femenina y discurso jurídico. (pp. 137-157)

ONU. 2021. (Organización de Las Naciones Unidas). Las mujeres que no trabajan por cuidar a sus familias en la pandemia de COVID-19 precisan un ingreso básico.

ONU Mujeres (2020) Las mujeres y el COVID-19: Cinco acciones que los gobiernos pueden adoptar sin demoras. <https://www.unwomen.org/es/news/stories/2020/3/news-women-and-covid-19-governments-actions-by-ded-bhatia>

Peramato Martin, T. (2020) La situación de las víctimas de violencia de género durante el confinamiento. Respuestas y reflexiones. El derecho.com <https://elderecho.com/la-situacion-de-las-victimas-de-violencia-de-genero-durante-el-confinamiento-respuestas-y-reflexiones>

Pseudónimo.Marina. (comunicación personal, de noviembre de 2020)

Pseudónimo. Marcela (comunicación personal, de noviembre de 2020)

Pseudónimo. Jimena (comunicación personal, de noviembre de 2020)

Radio Nacional. (2020). Desempleo en pandemia: mujeres son las más afectadas, según Dane. <https://www.radionacional.co/noticia/actualidad/economia/desempleo-mujeres-julio>

Revista Semana, (2020) ,Mujeres, las más afectadas en el mercado laboral a raíz de la covid-19. Semana.com

Rodriguez, L. S (2015.) La perspectiva de género como aporte del feminismo para el análisis del derecho y su reconstrucción: el caso de la violencia de género. Instituto De Derechos Humanos Bartolomé De Las Casas.

Rojas, L. (2020, 16 de mayo). Proyecto de Ley: “Ley de Desconexión Laboral” o “Por medio de la cual se regula la desconexión en la relación laboral, legal y/o reglamentaria y se modifica la Ley 1221 de 2008 [radicado]

Stazzone,M (2020, 24 de julio) La desconexión digital para un teletrabajo eficiente, asuntos legales.<https://www.asuntoslegales.com.co/analisis/matias-ivan-stazzone-favotti-3035168/la-desconexion-digital-para-un-teletrabajo-eficiente-3035167>.

Trujillo, M. (2020). Ser mujer: un riesgo en medio de la pandemia. Fundación ideas para la paz. <http://empresaspazddhh.ideaspaz.org/ser-mujer-un-riesgo-en-medio-de-la-pandemia>

Unicef.org. (2017). ¿De qué hablamos cuando hablamos de perspectiva de género?. [UNICEF].https://www.unicef.org/argentina/sites/unicef.org/argentina/files/2018-04/COM-1_PerspectivaGenero_WEB.pdf

Usall, I Rodie, J. (16 de diciembre de 2020) La pandemia de la COVID-19 y la salud mental de las mujeres. <https://www.som360.org/>

Vid. Belzunegui A. "Teletrabajo en España, acuerdo marco y administración pública", Revista Internacional de Organizaciones, No 1, 2008, p. 137.