

## Significación del trabajo decente en Pandemia COVID 19 en Relaciones de Trabajo Dependientes Públicas



### Cómo citar este artículo:

Niebles, L., Mejía, O., Jiménez, E. (2024) Significación del trabajo decente en Pandemia COVID 19 en Relaciones de Trabajo Dependientes Públicas. Revista Encuentros, Vol. 22-03 de 2024. DOI: 10.15665/encuent.v22i03-Julio-dic..3549

Lisbeth del Socorro Niebles Mejía  
08lniebles@gmail.com  
<https://orcid.org/0009-0004-3956-4687>  
Omar Ángel Mejía Amador  
omejis57@hotmail.com  
<https://orcid.org/0000-0001-5026-0298>  
Elvis Jiménez Vasco  
jimenezvascoehvisedward@gmail.com  
<https://orcid.org/0000-0002-1095-8664>

Recibido: mayo 9, 2024 / Aceptado: octubre 1, 2024

### Resumen

El artículo científico presenta los resultados de una investigación doctoral centrada en analizar, desde una perspectiva técnico-jurídica, el significado del trabajo decente durante la pandemia de COVID-19 en las relaciones de trabajo dependientes públicas. La investigación, de carácter cualitativo, emplea un análisis de situaciones y acontecimientos mediante valoraciones argumentativas y documentales. Como instrumentos, se utilizaron entrevistas semiestructuradas dirigidas a tres actores sociales clave: empleados públicos, empleadores y autoridades laborales. El estudio se sustenta en un marco de referencia que aborda el trabajo decente desde la perspectiva del empleado público, los riesgos laborales, la protección laboral y los lineamientos de atención y preservación de la vida durante la pandemia. Asimismo, se destaca la responsabilidad del Estado como empleador frente a contingencias relacionadas con enfermedades laborales, accidentes de trabajo y fallecimientos derivados de la crisis sanitaria. Las conclusiones subrayan que la seguridad y salud en el trabajo constituye una garantía normativa, institucional, técnica y jurídica para proteger la integridad física y mental de los servidores públicos. A través de programas de higiene, prevención y seguimiento, se resalta su papel esencial en la promoción de un entorno laboral decente. En síntesis, la seguridad y salud en el trabajo emerge como un elemento clave para dignificar el trabajo humano y garantizar su defensa social y jurídica.

**Palabras Claves:** Trabajo, empleador, decente, servidores públicos, pandemia covid 19.

## Significance of decent work in the COVID 19 Pandemic in Public Dependent Labor Relations

### Abstrac

The scientific article presents the results of doctoral research focused on analyzing, from a technical-legal perspective, the significance of decent work during the COVID-19 pandemic in public-dependent labor relations. The qualitative research analyzes situations and events through argumentative and documentary evaluations. Semi-structured interviews were used as instruments, targeting three key social actors: public employees, employers, and labor authorities. The study is based on a framework addressing decent work from the perspective of public employees, occupational risks, labor protection, and guidelines for care and life preservation during the pandemic. It also highlights the State's responsibility as an employer in managing contingencies related to occupational diseases, work accidents, and fatalities caused by the health crisis. The conclusions emphasize that occupational health and safety constitute a normative, institutional, technical, and legal guarantee to protect the physical and mental integrity of public servants. Through hygiene, prevention, and monitoring programs, its essential role in promoting a decent work environment is highlighted. In summary, occupational health and safety emerge as key elements to dignify human labor and ensure its social and legal protection.

**Key Words:** Work, employer, decent, public servants, covid 19 pandemic.

## Importância do trabalho decente na pandemia de COVID 19 nas relações trabalhistas de dependentes públicos

### Resumo

O artigo científico apresenta os resultados de uma pesquisa doutoral focada em analisar, sob uma perspectiva técnico-jurídica, o significado do trabalho decente durante a pandemia de COVID-19 nas relações de trabalho público-dependentes. A pesquisa qualitativa analisa situações e eventos por meio de avaliações argumentativas e documentais. Foram utilizadas entrevistas semiestruturadas como instrumentos, direcionadas a três atores sociais-chave: empregados públicos, empregadores e autoridades trabalhistas. O estudo baseia-se em um referencial que aborda o trabalho decente a partir da perspectiva dos empregados públicos, dos riscos ocupacionais, da proteção trabalhista e das diretrizes para o cuidado e preservação da vida durante a pandemia. Também destaca a responsabilidade do Estado como empregador na gestão de contingências relacionadas a doenças ocupacionais, acidentes de trabalho e óbitos causados pela crise sanitária. As conclusões destacam que a segurança e a saúde no trabalho constituem uma garantia normativa, institucional, técnica e jurídica para proteger a integridade física e mental dos servidores públicos. Por meio de programas de higiene, prevenção e monitoramento, ressalta-se seu papel essencial na promoção de um ambiente de trabalho digno. Em síntese, a segurança e a saúde no trabalho emergem como elementos-chave para dignificar o trabalho humano e garantir sua proteção social e jurídica.

**Palavras-chave:** Trabalho, empregador, digno, servidores públicos, pandemia de covid 19.

## 1. Introducción

Desde tiempos remotos, el hombre ha procurado su subsistencia por medio del trabajo que le ha permitido proveerse de los elementos esenciales para mantenerse. El trabajo siempre ha estado relacionado con el hombre, incluso desde la época primitiva al buscar los medios de subsistencia dentro de una actividad agreste, pues para conseguirlo tendría que enfrentarse a un sinnúmero de dificultades propias del medio en que se desenvolvía. Así, aparecieron los cazadores de animales, pescadores y recolectores de frutos propios de su entorno natural quienes convirtieron esas labores en las primeras que se desarrollarían para obtener lo necesario para su supervivencia (Carvajal, 2012).

Luego, el trabajo fue evolucionando acorde con la transformación misma del hombre y la sociedad. Eran las costumbres y los valores que imponían los modos y medios de trabajo, en donde, verbigracia, el hombre era el que hacía las labores propias para conseguir lo necesario para la familia, mientras la mujer se dedicaba a las tareas del campo y el hogar. Con la invención de ciertos instrumentos que se adaptaban para realizar trabajos artesanales, comenzó una época de nuevas relaciones en la producción que fue derivando en una nueva organización en la parte económica y social de la sociedad (López J. , 2014).

Por tanto, la concepción de trabajo ha venido evolucionando entendiéndose, también, como la manera que ha encontrado el hombre para realizarse y cumplir objetivos personales que le brinden satisfacción, siempre con base en unas condiciones de dignidad siendo éste el fundamento de la noción del trabajo decente. Son diversas circunstancias que no permiten la existencia o, por lo menos, llegar al máximo de lo que podría ser el trabajo decente. Así, el desempleo que al parecer aumenta sobre todo en países con economías débiles, la creciente informalidad laboral que constituye una manera de trabajado precarizado, las crisis financieras que impactan a muchos países en el mundo, son, entre otros, factores que ayudan a alejar las metas del trabajo decente, que podría disminuirse con la creación de numerosas oportunidades de trabajo que logre colmar las expectativas laborales de las personas en el mundo (López, 2017)

Sin embargo, la propuesta del trabajo decente se ve afectado por imprevistos que se presentan y que obligan a replantearse directrices para que su concepto no se desvirtúe. En ese entendido, la llegada y expansión del virus del Covid-19 que obligó a la Organización Mundial de la Salud (OMS) a declarar el estado de pandemia en marzo de 2020 impuso a los gobiernos locales la exigencia de diseñar e implementar medidas para evitar se perdieran empleos y se clausuraran empresas debido, entre otras razones, al confinamiento obligatorio que impedía a las personas salir de sus casas por lo que oficinas públicas y privadas tuvieron que cesar sus actividades.

## 2. Metodología

Para el desarrollo de artículo científico producto de un proceso investigativo se procede al empleo de una forma de investigación aplicada correspondiente a la socio-jurídica, desde un enfoque cualitativo, en un tipo hermenéutico documental, partiendo de una análisis estructural complejo, desde diferentes procesos técnicos, administrativos, laborales y económicos desde el contexto organizativo, el compendio normativo en la reglamentación de la seguridad y salud en el trabajo y los riesgos laborales, prestaciones, salarios, prerrogativas, obligaciones y prohibición de la dirección de servidores públicos de la entidades públicas en relación consecutiva de obtener una realización de trabajo decente, por tanto, debe definirse todo el marco metodológico.

En cuanto al tipo de investigación, se acudió a una investigación jurídica-deductiva fenomenológica; esto, porque el fenómeno que da base a la investigación es novedoso (pandemia que afecta a todos los estamentos de la sociedad) y se analizarán los lineamientos y directrices expedidos para prevenirla en un caso particular, por lo que podría servir como fundamento para posteriores investigaciones que amplíen más a otros ámbitos tanto jurídico como socio-culturales o, inclusive, políticos (Clavijo, Guerra, & Yáñez, 2014).

Se determinó que, el método de investigación teórica es el apropiado para la investigación entregándole un enfoque cualitativo permitiendo, entonces, caracterizarlo bajo un paradigma sociológico. Es así que para lograr el objeto y recorrido con el sujeto se establece que el enfoque de investigación, donde se resalta que producto de investigación está contenido de vigor, rigor y método caracterizada por ser una investigación donde intervienen hechos sociales, culturales, históricos y normativos por tanto se define como una investigación cualitativa, realizándose un marcado estudio de situaciones y acontecimientos a través de valoraciones argumentativas y documentales de los participantes (Cabezas, 2016).

Además, se recopilaron reportes y documentos de trabajo a encontrarse en ensayos, estudios, libros, artículos de revistas y prensa, trabajos de grado, y bases de datos como Google académico, Redylac, Scielo, Dialnet, repositorios de universidades, también de la determinación de instrumentos y técnicas se hace usos de la entrevista semiestructurada, dirigida a tres actores sociales de las relaciones de Trabajo dependientes Pública.

Se aplicó la entrevista semiestructurada la cual se llevará a cabo de la siguiente manera:

Nombres y apellidos:

Función:

Cuestionario:

1. ¿Para usted cómo percibe el trabajo decente durante la pandemia generada por el Covid-19 en la Relación de Trabajo dependiente Pública?
2. ¿Cuáles son los elementos que debe contener el trabajo decente durante la pandemia generada por el Covid-19 en la Relación de Trabajo dependiente Pública?
3. ¿A partir de que forma la seguridad y salud en trabajo hace parte del valor y significación del trabajo decente durante la pandemia generada por el Covid-19 en la Relación de Trabajo dependiente Pública?

### 3. Marco de Referencia

El trabajo decente ha logrado gran relevancia desde el momento de la implementación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) por los países que constituyen la ONU, asumiendo el compromiso, entre otros, de brindar mejores condiciones de trabajo a las personas que laboran cualquiera sea el sector donde lo hagan, siendo una de las variables a considerar la salud y seguridad en el lugar de trabajo (Boyer, 2019).

Es de tener en cuenta que, para organizaciones como la OIT el trabajo decente es un objetivo que sea priorizado al momento de diseñar las políticas, así como programas, que generen para los trabajadores empleos productivos bajo condiciones de calidad y dignidad pero que, igualmente, cuenten con la debida protección social para que la relación laboral que se establezca tenga como sustento principios como libertad, igualdad, dignidad y seguridad en el trabajo (López J. , 2017). Desde esta perspectiva, se puede hablar de trabajo decente cuando se garantice una verdadera protección social.

Claro que, con las normativas que se han venido expidiendo junto con las políticas que internamente las empresas han activado para reducir los riesgos laborales, prevenir accidentes de trabajo, minimizar

la exposición de los empleados a las enfermedades que puedan ser causadas por agentes químicos, es notorio el avance que se ha obtenido. Aunque, el panorama no se presenta favorable, se destaca que los organismos que se encargan de supervisar y controlar las normas de protección laboral, se muestran exigentes en el cumplimiento de ellas logrando, de esa manera, el mejoramiento del ámbito laboral lo que origina una real protección social conduciendo, así, a la consolidación del trabajo decente (Borges, 2004).

Para eso, dentro de la normativa que regula los entornos laborales en pro de la prevención y control epidemiológico y toxicológico en Colombia, se encuentran la Ley 9 de 1979 que dicta normas sanitarias para interés en un sistema de vigilancia epidemiológico, la Ley 1562 de 2012 que modifica el Sistema de Riesgos Laborales, entre otras más, que invitan a las empresas públicas y privadas que desde el sistema de vigilancia en toxicología se propenda por la política en seguridad y salud en el trabajo (Arcos, 2000).

No obstante, la llegada de la pandemia originada por el Covid-19 a nivel mundial ocasionó cambios en las directrices que se asumían ordinariamente para lograr condiciones laborales óptimas para los trabajadores en sus lugares de trabajo y para la salud física y mental de los mismos. Así, se debieron expedir nuevas medidas para afrontar la crisis sanitaria iniciada a comienzos del año 2020, siendo obligación de cada país en particular adecuar los lineamientos generales emanados de la OMS para la prevención de riesgos de la enfermedad en cualquier ámbito social o laboral (Arango, 2021).

Esto, debido a que, la pandemia del Covid-19 ocasionó una transformación, para algunos incluso nociva, tanto en el mundo económico, como en el laboral, sin desconocer que la salud fue lo más afectado. Se tiene que, el funcionamiento normal del comercio y el sector industrial dejó de considerarse así pues empresas, locales comerciales, oficinas y hasta el servicio público que ofrecen las instituciones gubernamentales se cerró, en algunos casos fue parcial mientras que otros cesaron sus labores, siendo que mientras unos trabajadores permanecieron, así fuera parcialmente, con sus labores otro sector tuvo que ser cesado en sus funciones, enviados a vacaciones o concederles licencias, pero lo que si cambió fundamentalmente fue el método de trabajo (Barón, 2016)

Antes de revisar el concepto y desarrollo del trabajo en las diferentes etapas de la humanidad, se expresará un concepto general del mismo al igual que se abordará desde diversos ámbitos como sociológico, económico, entre otros.

Lo que sí logra ser coincidente entre los conceptos que se puedan hallar, es que el trabajo es un derecho que tiene todo individuo que se encuentre en condiciones de ejercer una labor, que se diferencia por los objetivos de cada persona o los ideales que lo impulsen a desarrollar un trabajo, pero que tiene como meta primordial el satisfacer cada una de las necesidades que se vayan presentando en su vida (Salanova, Osca, Peiró, Prieto, & Sancerni, 1991).

A esa concepción, hay que adicionar una serie de elementos que contribuyen a enriquecer el concepto de trabajo. Factores como, la globalización, transformaciones y novedosas formas de relaciones de trabajo, cambiantes formas de vinculación contractual, son entre otras circunstancias que permiten un desarrollo conceptual acorde con cada momento de la historia, pero sin perder su esencia que considera el trabajo como la disposición que posee el hombre para conseguir transformar la naturaleza conforme a los objetivos que ha trazado (Salazar, 2021).

De igual modo, Gracia y otros autores en el año 2001 sostienen que el concepto de trabajo se deriva de la construcción que se hace con base en la experiencia de las personas adquieren durante su proceso como trabajador.

Este proceso, con el que se logra cimentar el concepto de trabajo, contiene tres componentes esenciales: el primero, la centralidad del trabajo que hace referencia al alcance que una persona le da al trabajo en su diario vivir; el segundo, las normas sociales del trabajo indican el grado de aceptación de los individuos y la sociedad de las valoraciones que se hacen de las normas laborales; y el tercero, los valores laborales que son aquellos aspectos del trabajo que se presentan como relevantes para una persona siendo deseable para ella que siempre estén presentes en las labores que desarrolla (Gracia, Martín, Rodríguez, & Peiró, 2001).

#### 4. Análisis de Resultados

Con el diseño, expedición e implementación de las medidas que debían dar continuidad a las actividades económicas, paralizadas en razón de la declaratoria de pandemia por cuenta del Covid-19 y el confinamiento o cuarentena obligatoria, se dio paso a uno de los desafíos más difíciles de enfrentar por parte de todos los sectores económicos del país. Había que considerar, los sectores que continuarían abiertos, aquellos que debían reanudar labores y los que definitivamente podrían funcionar parcialmente, teniendo en cuenta factores de seguridad en la salud y la vida de los trabajadores para que su exposición a los riesgos de la pandemia fuese minimizada, convirtiéndose así en el gran reto para las políticas y directrices del gobierno central (Romero, 2017).

Referido ese contexto, uno de los sectores que por su importancia debía seguir brindado sus servicios fue el de la administración de justicia. Pero, se avecinaban ajustes necesarios en sus procedimientos, netamente presenciales, transformándose a virtuales en su gran mayoría, buscando que la protección a los trabajadores de la entidades públicas no interfiriera con los objetivos y fines de la administración de justicia. De ahí, resulta interesante llegara conocer cómo percibieron los funcionarios y usuarios del sistema judicial colombiano las condiciones en que se laboró durante esa época, y si ello fue concordante con el conocimiento que se tiene en relación al trabajo decente en el país (Rodríguez, 2014).

¿Para usted cómo percibe el trabajo decente durante la pandemia generada por el Covid-19 en la Relación de Trabajo dependiente Pública?

Actor Social	Respuesta
<b>Empleado Público</b>	El trabajo decente como su nombre lo indica, primo de manera destacable en mi entender, en tiempos de pandemia, debido al grado de protección que profesó, nuestro empleador, puntualmente el CSJ cuando emitió acuerdos que regularon la prestación del servicio desde la casa, primando la vida de todos los servidores públicos, aunado a las capacitaciones y demás actividades desplegadas.
<b>Empleador – Estado</b>	Excelente, la entidad, no nos abandonó, percibimos la remuneración de manera puntual, nos brindaron la alternativa de trabajo en casa, llevábamos pc y otros elementos necesarios, incluso la silla. En ese sentido estuvimos acompañados por la entidad en calidad de empleador.
<b>Autoridad Laboral</b>	El Estado empleador realizó todos los esfuerzos necesarios a fin de salvaguardar la vida y salud de los servidores judiciales durante la pandemia y al mismo tiempo cumplir con nuestra razón de ser “prestar un servicio óptimo” todo ello, a través de decisiones de Alta Dirección contenidos en acuerdos que lógicamente iban de la mano con lo indicado por el Ministerio de Salud, iniciando con la medida de trabajo en asa y el apoyo que se les brindo de manera virtual.

Claro que, el uso de las TIC contribuyó a preservar la vida y salud de los funcionarios y empleados judiciales como les consta a los entrevistados. Aunque, hicieron falta algunos elementos para completar bien el ejercicio de las funciones, vale la pena destacar que el utilizar medios tecnológicos facilitó el trabajo en oficina y casa por lo que, en conclusión, fue un avance enorme en la búsqueda del trabajo decente (Rifflin, 2011).

Es decir, el departamento administrativo de la función pública como gestor de la función laboral pública colocó a disposición de funcionarios, empleados y usuarios del sistema judicial en Colombia, todas las herramientas necesarias para que el trabajo decente no fuera desvirtuado en medio de una crisis sanitaria y económica vivida con ocasión de la pandemia del Covid-19. De ese modo, se pudo percibir que, a pesar de falencias, se avanzó en el logro de los presupuestos del trabajo decente durante la pandemia en la función pública (Cortes, 2020).

¿Cuáles son los elementos que debe contener el trabajo decente durante la pandemia generada por el Covid-19 en la Relación de Trabajo dependiente Pública?

<b>Actor Social</b>	<b>Respuesta</b>
<b>Empleado Público</b>	Que las directrices estuvieran encaminadas, de acuerdo a la función pública, que principalmente se debe a la atención del público y usuario, pero para que esta prestación fuera de una forma óptima, debía suministrarse a todos los funcionarios las herramientas tecnológicas, para poder llevar a cabo su labor. Por ejemplo, se conocieron muchos casos de acoso y estrés laboral, porque las exigencias en relación a la productividad se mantuvieron, pero no se tuvo en cuenta que existió una rentalización en la forma en que se venía desarrollando las actividades y no contábamos con los elementos necesarios. La pandemia permitió en materia de trabajo, volver la mirada al ser a la persona, y no verlo solamente como una máquina, o solo en estadísticas, pero también los mismos estándares a nivel nacional e internacional, apuntan al salario emocional y que se vio con más contundencia en la pandemia y estableció que un día a la semana puedas estar en casa, o que ene le cumpleaños, puedas estar libre o que se te permita ir a buscar a tu hijo, es decir mirar las necesidades emocionales de los funcionarios, para que se pueda establecer la parte integral del ser. Es buscar que existan beneficios en favor de las personas.
<b>Empleador – Estado</b>	Tal como se mencionó anteriormente, los elementos fundamentales para el trabajo decente deben ser un lugar apropiado para laborar donde esté un escritorio, una silla ergonómica, para mencionar los implementos propiamente dichos. Igualmente es necesario contar con un espacio determinado para realizar las labores, bien iluminado y que favorezca la concentración. Asimismo, es indispensable tener un buen computador y acceso a internet. Por otro lado, se hace indispensable que la entidad pública garantice la digitalización de los expedientes contentivos de los procesos, esto con el fin de garantizar el acceso y consulta por parte del funcionario y poder trabajar en ellos, lo que hace indispensable un escáner para esta labor. Referente al trabajo en las instalaciones de las sedes judiciales teníamos a disposición de todos los elementos necesarios para el autocuidado de cada empleado y usuarios, dentro de los cuales se encontraban mascarillas, gel antibacterial, alcohol, entre otros, forjando así seguridad y protección mientras laborábamos.
<b>Autoridad Laboral</b>	Es importante el cumplimiento de las políticas públicas encaminadas en el respeto de los derechos humanos, la protección de la salud y la vida, durante la pandemia del covid-19 era un elemento fundamental para continuar con la prestación del servicio dentro de la entidad pública, por eso, se apoyó en la tecnología de la información, para evitar colapso en la entidad pública, y de esta manera proteger la salud y la vida de los trabajadores y usuarios de los servicios.

No hay una idea clara, en un primer momento, dentro de los funcionarios judiciales sobre los elementos que componen el trabajo decente. Hacen referencia esencialmente a los elementos que se les proporcionaba, o sufragaban ellos mismos, que los protegían contra el contagio como los tapabocas, por ejemplo.

Pero a medida que avanzaban sus respuestas, si se enfocaban hacia conceptualizar los elementos del trabajo decente, pero orientados únicamente hacia asimilar el trabajo decente con la calidad de trabajo que se desarrolla o, mejor, con las herramientas que se les proporciona para ejercer esas labores. Entre ellas, los insumos como computadores, escáner, sillas o escritorios adecuados, entre otros que, se desconocen cuando el trabajo es desarrollado en casa.

Dentro de esos elementos, se debe incluir una regulación normativa eficaz que conduzca a la realización del trabajo decente, armonizadora entre el ejercicio de las labores de los servidores judiciales y la dignidad y seguridad en el trabajo como elementos esenciales del trabajo decente, pudiéndose incorporar también los otros elementos que se han mencionado como las herramientas tecnológicas, los insumos necesarios para el trabajo, el salario, las condiciones de las instalaciones, conciliar la vida laboral con la familiar, programas de salud ocupacional, la garantía de los derechos laborales fundamentales, adscripción al sistema de seguridad social, presencia de las Administradoras de Riesgos Laborales de manera continua. Es importante que, se relaciona el trabajo digno con unas condiciones que provean bienestar físico, mental y social al trabajador (Echeverri, 2020).

Dentro de los usuarios del servicio de administración de justicia, hubo una mejor identificación de los elementos que hacen parte del trabajo decente. Si bien se mencionaron las condiciones de seguridad que se debían proveer para adelantar de mejor forma las labores propias de la entidades públicas, y que no pusieran en riesgo la salud de los trabajadores y de los usuarios, fue la protección a través del sistema de seguridad social lo que prevaleció para los usuarios como elemento distintivo del trabajo decente (Domínguez, 2008).

Se formalizó el trabajo decente por medio de figuras como el trabajo en casa, el privilegiar la virtualidad para los procedimientos judiciales, se protegió el derecho al trabajo tanto de los servidores de la entidades públicas como de los usuarios, en muchos casos litigantes que devengan su sustento y de su familia de la labor como profesionales del Derecho, sin embargo falta avanzar en temas como el respeto hacia el descanso de los trabajadores y no imponer tareas por fuera del horario laboral, entre otras situaciones que se presentaron durante el envío de empleados a laborar desde sus hogares (Filguería, 2020).

Se pudiera concluir que, el elemento esencial en el trabajo decente, para los entrevistados, fue que se protegió la vida y la salud de los trabajadores de la entidad pública, por medio de todas las medidas implementadas por el Gobierno colombiano y por el departamento administrativo de la función pública, desde la obligación de adoptar todas las medidas de bioseguridad (tapabocas, guantes, distanciamiento, entre otras) hasta ejecutar otras modalidades de trabajo como el trabajo en casa y el teletrabajo, que llevo con el transcurrir de los días, el buscar las herramientas que permitiera controlar el tiempo utilizado por los empleados para la ejecución de sus labores, con las respuestas que debían entregar a los usuarios, atendiendo la congestión judicial que existía, incluso antes de la declaratoria de la pandemia.

¿A partir de que forma la seguridad y salud en trabajo hace parte del valor y significación del trabajo decente durante la pandemia generada por el Covid-19 en la Relación de Trabajo dependiente Pública?

Actor Social	Respuesta
<b>Empleado Público</b>	La actividad humana, específicamente la que se despliega en la prestación del servicio para confeccionar el empleo, debe necesariamente articularse con la seguridad y salud en el trabajo, en aras de darle un enfoque práctico a estas actividades y así propender por un trabajo armonioso, el cual genere un ambiente óptimo para una debida producción de tareas, lo cual permitió el cuidado de la salud y la vida de los funcionarios y empleados, reflejándose así, en un servicio público de administración de justicia optimo, forjado especialmente para la coyuntura en la que nos encontramos.
<b>Empleador – Estado</b>	En lo referente a la protección y seguridad social se hace revisar la Ley 100 de 1993, por medio de la cual se crea el sistema de seguridad social integral, y lo dispuesto en la Ley 797 de 2003, mediante la cual se reforman algunas disposiciones del sistema general de pensiones previsto en la Ley 100 de 1993, de la misma formas desde la expedición de la ley 1562 del 2012 que modifica el Sistema de Riesgos Laborales y consagra disposiciones en materia de Salud Ocupacional, que posteriormente son compilados con el decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, obliga a los empleadores , trabajadores a cumplir con las responsabilidades dentro del sistema de riesgos laborales y dentro del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo , esto nos llevó a definir protocolos de bioseguridad dentro de la entidad pública para continuar con la prestación de servicios Públicos.
<b>Autoridad Laboral</b>	La seguridad y la salud en el trabajo, son responsabilidad y deber del empleador y debe incluir elementos de organización, planificación y aplicación, evaluación y acción en pro de mejorar el trabajo decente, durante la pandemia por COVID 19, la entidad pública, estableció condiciones de seguridad y salud en las sedes judiciales, que permitieron la contención de los contagios entre los servidores, funcionarios, empleados y usuarios del servicio público.

*Definitivamente, la pandemia provocada por el Covid-19 cambió no solo la percepción sobre la vida misma, pues la gravedad del contagio y las secuelas que podían llevar a la muerte de la persona, causaron traumatismos mentales. Razones como el encerramiento en casa, las limitaciones en las relaciones socio-familiares, la disminución de ingresos económicos, la pérdida de familiares o amistades por razón de la enfermedad, las múltiples noticias en prensa sobre los contagios en el mundo, la desesperanza, y muchas más provocaron secuelas psicológicas en las personas.*

*Así, el trabajo se convirtió al tiempo en un escape del confinamiento, pero, a la vez, lo incrementó pues esas limitaciones se trasladaron así sea mínimamente al lugar de trabajo. Había que disponer de un distanciamiento entre los compañeros de trabajo, los saludos de manos y besos se prohibieron, aún más los abrazos, es decir las muestras de afecto desaparecieron, llevando a que las personas tuvieran episodios de estrés, ansiedad y depresión, lo que finalmente afectaba la productividad del trabajador y el rendimiento era menor que en circunstancias de normalidad (Salazar, 2021).*

*Fue relevante, entonces, hacer entender el concepto de trabajo decente y sus diferentes componentes, tarea nada fácil, pero había que empezar. De ahí, la importancia de hacer entender que la seguridad y salud en el trabajo además de fortalecer el trabajo decente, digno y con calidad, propendía por la protección del trabajador, de los usuarios y de la comunidad en general, en razón que alrededor de cada persona podían interactuar muchas otras y de sus cuidados en el trabajo y en la casa dependían el no contagiar a otras personas, de ese modo la prevención y el autocuidado entrarían a formar parte de la cotidianidad de cada trabajador del Estado Colombiano (Puentes, 2004).*

Al decir de los entrevistados, con la implementación de las medidas de prevención y seguridad y salud en el trabajo también se dignificó el trabajo de los servidores judiciales, pues ya se tuvo en cuenta sus necesidades como persona que antes, quizá, no eran vistas por los superiores o los encargados de administrar el Estado (Mendoza, 2017).

Esto también se da en razón que, en el país la seguridad social tiene estirpe constitucional y una normativa especial en la Ley 100 de 1993 hasta la Ley 1562 de 2012 que modifica el sistema de riesgos laborales en el país, importancia que se da con los documentos del Consejo Superior de la Judicatura y que muestra la seguridad y salud en el trabajo como un elemento necesario e indispensable para la significación del trabajo decente.

#### Conclusiones

El trabajo es una actividad humana, que lleva implícito riesgo para la salud y la vida, por lo tanto, los empleadores como los trabajadores deben procurar un ambiente sano para minimizar esos riesgos. En un área específica se presenta la situación de los empleados de la entidad pública en un periodo de tiempo, 2020, la pandemia COVID 19 en Colombia, de manera muy concisa, pero tratando ante todo traer una visión global, compleja y estructural fenomenológica de causalidad (Acevedo, 2021).

Se resalta que, el tema de la salud y la vida desde el punto de vista del trabajo, debe ser abordado en todos sus aspectos, teniendo en cuenta que la mayor parte de la vida de un individuo adulto productivo se desarrolla en el lugar de trabajo. Es decir, hay que analizar cómo el trabajo afecta positiva y negativamente en la salud del hombre; de manera que este tiempo que se emplea en ejecutarlo no sea sólo lucrativo desde el punto de vista económico, sino enriquecedor desde el punto de vista humano, con ello se trata de explicar, la premisa popular de “si trabajas para vivir, ¿porque que te matas trabajando?”.

Cabe manifestar que, el camino por la historia muestra que la prevención de riesgos en el lugar de trabajo no siempre fue así y llegar a este grado de conciencia del cuidado que se tiene hoy en día, fue un camino largo. Así, los trabajadores debieron estar mucho tiempo desprotegidos y luchar para conseguir el reconocimiento que, por el hecho del trabajo, si se causaba un daño a la vida o la salud, esta debía ser reparada y, además, para llegar al estado de conciencia de que lo fundamental es el minimizar el riesgo de ocurrencia de los accidentes y las enfermedades en el trabajo y en el evento de su ocurrencia contar con una cobertura de los posibles efectos de los mismos.

Para los servidores judiciales que hagan presencialidad, se determinarán los horarios de trabajo y rotación de turnos, con adecuación del espacio físico para que desarrollen sus labores con estrictas medidas de bioseguridad. Mientras que, para quienes laboran bajo la modalidad de trabajo en casa se les hará un seguimiento identificando problemas y reconociéndoles la garantía del derecho al descanso, la desconexión laboral, y un subsidio de conectividad a internet por lo que se diseñó un instructivo con recomendaciones para estos servidores. Esto, con el objetivo del respeto por los derechos laborales de los servidores judiciales (Álvarez, 2015).

Igualmente, se instruyó para entregar dotación de bioseguridad los empleados y funcionarios que hagan presencialidad cuando se vaya reabriendo las entidades públicas. Además, para los usuarios del servicio en las instalaciones se instalaron dispensadores de gel o jabón antibacterial para el lavado de manos. Entraron a funcionar los Comités Paritarios de Seguridad y Salud en el Trabajo COPASST, y las ARL tenían instrucciones precisas para el uso correcto de los elementos de bioseguridad por parte de los servidores judiciales. Se precisa, la búsqueda de ejercer labores con calidad y condiciones de dignidad basado en la protección social de los trabajadores del Estado Colombiano.

## Referencias Bibliográficas

- Acevedo, I., Castellani, F., Lotti, G., & Székely, M. (2021). *Informalidad en los tiempos del COVID-19 en América Latina: Implicaciones y opciones de amortiguamiento*. Washington D.C.: Banco Interamericano de Desarrollo (BID). doi: <http://dx.doi.org/10.18235/0003220>
- Albanesi, R. (2015). Historia reciente del trabajo y los trabajadores. *Apuntes sobre lo tradicional y lo nuevo, lo que cambia y permanece en el mundo del trabajo*. *Trabajo y Sociedad*,(25), 387-403. Obtenido de <https://www.unse.edu.ar/trabajosociedad/#25%20N%C3%BAmero%2025,%20Invierno%202015>
- Álvarez, V., & González, M. (1998). *Administración y función pública en España*. Madrid: Editorial Dykinson.
- Anguita, J. (26 de 03 de 2020). *Historia de la Evolución del Trabajo: Edad Antigua - La Antigua Grecia*. Obtenido de LinkedIn: <https://es.linkedin.com/pulse/historia-de-la-evoluci%C3%B3n-del-trabajo-edad-antigua-jose-anguita-diez>
- Arango, V., & Preciado, D. (2021). *Teletrabajo y trabajo en casa : diferencias y posibilidades en el marco de la pandemia por Covid-19*. (Trabajo de grado, Universidad EAFIT). Obtenido de <http://hdl.handle.net/10784/27447>
- Arcos, F. (2000). La naturaleza del derecho al trabajo como derecho social fundamental. *Cuadernos Electrónicos de Filosofía del Derecho*,(3), [en línea]. Obtenido de <https://www.uv.es/cefd/3/arcos.htm>
- Barón, S. (2016). Aplicación de los convenios de la OIT y su eficacia en el ordenamiento jurídico colombiano. *Revista Jurídica Mario Alario D Filippo*, 8(15), 112-127. doi:<https://doi.org/10.32997/2256-2796-vol.8-num.15-2016-1527>
- Borges, L., & Yamamoto, O. (2004). Mundo do trabalho: construção histórica e desafios contemporâneos. En J. Zanelli, L. Borges, & A. Bastos, *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil* (págs. 25-62). Porto Alegre: Artmed. Obtenido de [https://www.larpsi.com.br/media/mconnect\\_upload-files/c/a/cap\\_01989.pdf](https://www.larpsi.com.br/media/mconnect_upload-files/c/a/cap_01989.pdf)
- Boyer, J. (2019). *El derecho de la función pública y el servicio civil. Nociones fundamentales*.
- Cabezas, N., & Mayorga, D. (2016). La génesis del derecho administrativo: ¿fenómeno y derecho de la administración romana? *Revista Digital de Derecho Administrativo*,(16), 299-335. doi:<https://doi.org/10.18601/21452946.n16.14>
- Cabrera, A., & Rodríguez, M. (2021). *El trabajo: pasado, presente y futuro*. Trabajo de grado, Universidad de La Laguna. Obtenido de <https://riull.ull.es/xmlui/handle/915/24772>
- Carvajal, D., Rosero, J., & Rosero, N. (2012). *Causas y efectos de la implementación de la carrera administrativa en la contraloría departamental de Nariño a partir de la constitución de 1991*. Trabajo de Especialización, Universidad de Nariño. Obtenido de <http://sired.udenar.edu.co/id/eprint/2867>
- Clavijo, D., Guerra, D., & Yáñez, D. (2014). *Método, metodología y técnicas de investigación aplicada al Derecho*. Bogotá: Grupo Editorial Ibáñez-Universidad de Pamplona.
- Cortés, J. (16 de 07 de 2020). *Por protección a la salud, sedes judiciales en Bogotá cierran temporalmente*. Bogotá. Obtenido de <https://bogota.gov.co/servicios/cierre-temporal-de-sedes-judiciales-en-bogota>
- Domínguez, D. (2008). Los poderes feudales. Las maneras de la extracción del excedente en la economía medieval. *Nómadas. Critical Journal of Social and Juridical Sciences*, 17(1), [en línea]. Obtenido de <https://www.redalyc.org/comocitar.oi?id=18100125>
- Echeverri, P., & Espitia, E. (2020). *Afectaciones derivadas del trabajo reorganizado por la pandemia del covid-19 sobre la calidad de vida laboral percibida por un grupo de trabajadores de una empresa del sector petrolero en Colombia*. Trabajo de Maestría, Universidad EAFIT. Obtenido de <http://hdl.handle.net/10784/17393>

- Filgueria, F., Galindo, L., Giambruno, C., & Blofield, M. (2020). América Latina ante la crisis del COVID-19: vulnerabilidad socioeconómica y respuesta social serie
- García, J. (2017). La carrera judicial. *Revista de la Facultad de Derecho de México*, 53(239), 25-36. doi:<https://doi.org/10.22201/fder.24488933e.2003.239.61325>
- López, J. (2014). Apuntes para un ensayo histórico-sociológico de la medicina del trabajo (de los tiempos primitivos a la Revolución Industrial). *Revista Cubana de Salud Pública*, 40(2), 293-309. Obtenido de <https://revsaludpublica.sld.cu/index.php/spu/article/view/55>
- López, J. (2017). Igualdad y trabajo decente en América Latina: un debate recurrente. *Cielo*,(5), 1-3. Obtenido de [https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2017/05/lopez\\_noticias\\_cielo\\_n5\\_2017.pdf](https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2017/05/lopez_noticias_cielo_n5_2017.pdf)
- Mendoza, L. (2017). *La carrera administrativa*. Anotada (Vigésima segunda ed.). Bogotá: UniAcademia Leyer.
- Puentes, G. (2004). La carrera administrativa: ¿anhelo o realidad? *Desafíos*, 11, 59-106. Obtenido de <https://revistas.urosario.edu.co/index.php/desafios/article/view/664>
- Rifkin, J. (2011). *La Tercera Revolución Industrial*. (A. S. Mosquera, Trad.) Barcelona: Paidós.
- Rodríguez, F. (2014). Editorial. *Justicia*, 19(25), 8-11. doi:<https://doi.org/10.17081/just.19.25.656>
- Romero, M. (2017). El significado del trabajo desde la psicología organizacional y del trabajo. Una revisión desde 1930. *Psicología desde el Caribe*, 34(2), 120-138. Obtenido de <https://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/psicologia/article/view/8491>
- Salanova, M., Osca, A., Peiró, J., Prieto, F., & Sancerni, M. (1991). Significado del trabajo en los jóvenes en la transición e incorporación al mercado laboral. *Revista de psicología general y aplicada: Revista de la Federación Española de Asociaciones de Psicología*, 44(1), 113-125. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2798991>
- Salazar, A. (2021). La implementación de la carrera judicial en la jurisdicción ordinaria. *Trabajo de Maestría*, Universidad de los Andes. Obtenido de <https://repositorio.uniandes.edu.co/handle/1992/55185>