



Ciencia Latina
Internacional

Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, Ciudad de México, México.
ISSN 2707-2207 / ISSN 2707-2215 (en línea), enero-febrero 2024,
Volumen 8, Número 1.

https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i1

**EL TELETRABAJO Y EL TRABAJO EN CASA
EN COLOMBIA. EL CUMPLIMIENTO DE LAS
ARL ANTE LA DECLARATORIA DEL ESTADO
DE EMERGENCIA POR COVID -19**

TELEWORKING AND WORKING AT HOME
IN COLOMBIA COMPLIANCE WITH THE ARL BEFORE THE
DECLARATION OF THE STATE OF EMERGENCY
BY COVID – 19

Carlos Guillermo Zuluaga Ramos

Universidad Libre, Colombia

DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i1.9781

El Teletrabajo y el Trabajo en casa en Colombia. El Cumplimiento de las ARL ante la Declaratoria del Estado de Emergencia por COVID -19

Carlos Guillermo Zuluaga Ramos¹

Carlosg-zuluagar@unilibre.edu.co.

<http://orcid.org/0009-0008-7843-0015>.

Universitaria San Martín

Universidad La Gran Colombia

Universidad La Gran Colombia

Universidad Libre

Colombia

RESUMEN

El propósito de la presente investigación es analizar, si con la entrada en vigor del Decreto Legislativo No. 491 de 2020, donde se adoptaron medidas para garantizar la prestación del servicio. Fueron tomadas todas las medidas de protección laboral establecidas por las Aseguradoras de Riesgos Laborales (ARL), en el marco de la actual emergencia por la presencia de la pandemia generada por la COVID 19. Por lo tanto, es importante analizar las modificaciones relacionadas con el Teletrabajo y la consecuente creación del denominado *trabajo en casa*, con los cambios normativos y reglamentarios establecidos en la Ley 2088 de 2021. Todo lo anterior, en atención a los lineamientos establecidos en la Circular No. 0021 de 2020 del Ministerio de Trabajo, con la promoción de la higiene y seguridad del *Trabajo en Casa*. Esta investigación se apoyó en el enfoque cualitativo, con un alcance explicativo, y la utilización del método hermenéutico crítico y el estudio de caso. Adicionalmente, se utilizaron las técnicas de investigación de revisión documental y conversación con expertos, se utilizaron herramientas de investigación relacionadas con bases de datos, tales como, Scopus, Redalyc, Publindex, Latindex, Scielo, ente otras.

Palabras claves: trabajo en casa, ARL, enfermedad laboral, accidente laboral, EPS

¹ Autor principal

Correspondencia: Carlosg-zuluagar@unilibre.edu.co.

Teleworking and Working at Home in Colombia Compliance with the ARL before the declaration of the state of emergency by Covid – 19

ABSTRACT

The purpose of this investigation is to analyze whether with the entry into force of Legislative Decree No. 491 of 2020, where measures were adopted to guarantee the provision of the service. All labor protection measures established by the Occupational Risk Insurers (ARL) were taken, within the framework of the current emergency due to the presence of the pandemic generated by COVID 19. Therefore, it is important to analyze the modifications related to Teleworking and the consequent creation of the so-called work at home, with the normative and regulatory changes established in Law 2088 of 2021. All of the above, in accordance with the guidelines established in the Circular No. 0021 of 2020 of the Ministry of Labor, with the promotion of the hygiene and safety of Working at Home. This research was supported by the qualitative approach, with an explanatory scope, and the use of the critical hermeneutic method and the case study. Additionally, research techniques of documentary review and conversation with experts were used, research tools related to databases were used, such as Scopus, Redalyc, Pubindex, Latindex, Scielo, among others.

Keyword: work at home, ARL; occupational disease, work accident, EPS

*Artículo recibido 27 diciembre 2023
Aceptado para publicación: 30 enero 2024*



INTRODUCCIÓN

El teletrabajo en los últimos años ha sido implementado en las empresas de manera exponencial, pero en algunas de ellas existe una percepción errada de la modalidad de teletrabajo. No es trabajar en casa, si no tener bienestar laboral, el cual permita mantener un ambiente óptimo para el desarrollo de las funciones.

Existen circunstancias que se presentan en el teletrabajo, que generan algunos conflictos para llevar a cabo el análisis y evaluación de riesgos, mantenimientos, revisiones en instalaciones y equipos. Ocasionando que no haya un adecuado cumplimiento por parte del empleador, y no se desarrollen apropiadamente las medidas de prevención (Sabadell I Bosch & García González Castro, 2015)².

La falta de programación de los colaboradores a la hora de realizar sus deberes laborales y cumplimiento con las actividades del hogar ocasiona desorden en la rutina diaria, la alimentación, descanso y socialización, alterando su bienestar e irrumpiendo la vida social de los teletrabajadores. Estas son algunas de las dificultades que se pueden presentar cuando el trabajador realiza sus funciones fuera de la organización, adicionalmente aumento de riesgos y enfermedades a casusa de acciones y medidas inapropiadas en el lugar de trabajo.

De acuerdo con las recomendaciones de la Organización Mundial de la Salud—OMS³, en Colombia se decretó un Estado de Emergencia por la pandemia mundial del COVID—19, cuyo objetivo es el distanciamiento social y el aislamiento preventivo. Esto generó una nueva necesidad de implementar la modalidad de trabajo en casa, para el cumplimiento de objetivos laborales, apoyándose de herramientas como la tecnología y las comunicaciones.

De acuerdo con lo expuesto, la presente investigación busca identificar, si con la entrada en vigor del Decreto Legislativo No. 491 de 2020⁴, fueron tomadas las medidas de protección laboral en el marco de la actual emergencia por el COVID—19.

2 Mar Sabadell i Bosch, Professora de la Universitat Oberta de Catalunya (UOC). Estudis d'Economia i Empresa. Guillermo García González-Castro, Professor de la Universitat Internacional de La Rioja (UNIR). Facultat de Ciències Jurídiques, Socials i Humanitats

3 Organismo internacional de promoción y prevención de la salud con representaciones en todo el mundo.

4 Decreto emitido por la presidencia de la Republica de Colombia, en el marco de los hechos que dieron lugar a la Emergencia Económica, Social y Ecológica, esto es, la Emergencia Sanitaria declarada por el Ministerio de Salud y Protección.

Adicionalmente, se pretende estudiar las modificaciones efectuadas a la normatividad relacionada con el Teletrabajo y los cambios normativos que se reglamentaron con el denominado *Trabajo en Casa*, a través de la Ley 2088 de 2021⁵. De ahí la importancia de efectuar un análisis crítico de las modificaciones efectuadas a las Aseguradoras de Riesgos Laborales—ARL⁶, en torno a los lineamientos de la Circular No. 0021 de 2020. Norma a través de la cual el Ministerio de Trabajo promueve la higiene y seguridad del *Trabajo en Casa*, en el marco del estado de emergencia económica a causa del COVID—19.

Esta investigación se realizó bajo un enfoque exploratorio, el cual busca establecer las cualidades y diferencias que tiene el teletrabajo, término ya existente con el trabajo en caso, término que se empezó a implementar con la actual pandemia mundial. Adicionalmente, se implementó una investigación holística, debido a que las disciplinas que involucra son el sector de la salud, la economía, y las ciencias sociales.

Para el desarrollo de este trabajo se utilizó la técnica de revisión documental en bases de datos, doctrina y jurisprudencia nacional y foránea, disposiciones normativas pertinentes, convenios internacionales ratificados por Colombia. Tablas de enfermedades y conversación con expertos. Como herramientas de investigación se usó internet, revisión de documentos, grabadora, notas, bases de datos como scopus, redalyc, scielo, ente otras.

El presente trabajo se estructura de la siguiente manera, y representa cada uno de los objetivos específicos que pretenden dar cuenta del problema de investigación y de las propuestas efectuadas para la salvaguarda de los derechos del trabajador.

Se hará referencia sobre los derechos del teletrabajador y de quienes realizan la labor del trabajo en casa en materia de riesgos laborales, se exteriorizaran los derechos y obligaciones del empleador, en la modalidad de teletrabajo o trabajo en casa en Colombia, se hablará sobre enfermedades y accidentes laborales en el ámbito del teletrabajo y trabajo en casa, las tensiones existentes entre el Estado y las Aseguradoras de Riesgos Laborales que operan en Colombia y finalmente se elevará una propuesta que busca garantizar los derechos del trabajador desde casa y los hallazgos de la investigación.

⁵ Ley que establece los principios, criterios y garantías para la habilitación del trabajo en casa como una forma de prestación del servicio en situaciones ocasionales, excepcionales o

⁶ ARL es la sigla para Administradora de Riesgos Laborales. Corresponde a una aseguradora de vida con autorización de una autoridad competente para la explotación del ramo de seguros de riesgos laborales

METODOLOGÍA

El enfoque del presente artículo es un enfoque cualitativo, ya que, se busca establecer la problemática de las enfermedades y accidentes de trabajo sufrido en tanto en el teletrabajo como en el trabajo en casa. La metodología de investigación utilizada fue basada en el método holístico, debido que, las disciplinas que se involucra están inmersas en el sector de la salud, la economía, el sector asegurador y las ciencias sociales.

Dentro de las técnicas de investigación que se implementaron en la creación del presente artículo se encuentran las documentales, estudios comparativos, investigación bibliográfica y teorías fundamentadas, Por último, dentro de las herramientas de investigación que se utilizaron están: computador, internet, revisión de documentos.

Los Derechos del Teltrabajo y de quienes realizan la labor del trabajo en casa en materia de Riesgos Laborales

En tiempos de pandemia y trabajo en casa, surge la necesidad de saber quién garantiza los derechos del trabajador vinculado en la modalidad de teletrabajo. Es aquí donde entra la Organización Internacional del Trabajo—OIT⁷, quien desde 1919 se ha dedicado a proteger los derechos de los trabajadores.

Principalmente, en el evento de la ocurrencia de una enfermedad o accidente laboral, con ocasión del desarrollo de sus funciones. Ante esta situación el Estado colombiano ha adoptado medidas de protección que brindan la atención y servicio a los trabajadores, por parte de las empresas públicas y privadas.

De este modo, se estaría garantizando la promoción y prevención laboral del trabajador contratado bajo cualquier modalidad. Todo lo anterior, basado en la crisis sanitaria que envuelve al país. Una de las principales motivaciones para el sistema general de riesgos laborales es promover y prevenir el diagnóstico de enfermedades de tipo laboral.

Teniendo en consideración que, es fácil determinar un accidente de trabajo y más, en la presencialidad de la prestación del servicio. Sin embargo, identificar enfermedades laborales debido a sus

⁷ Organización Internacional del Trabajo (OIT) es un organismo especializado de las Naciones Unidas que se ocupa de los asuntos relativos al trabajo y las relaciones laborales

multicausalidades y si a esto se le suma el trabajo encasa, se evidencia que es mucho más difícil el diagnóstico del origen.

Este diagnóstico, ha generado fuertes discusiones entre las administradoras de riesgos laborales y las empresas prestadoras de servicios de salud. Derivado de que no hay claridad, frente a la definición de si es una enfermedad ocasionada por un accidente de trabajo o por el contrario es de origen común. Esto, a pesar de que en el Decreto 1832 de 1994⁸, se encuentran descritas las condiciones que la configuran.

En la actualidad, es importante señalar que mediante el Decreto No. 417 del 17 de marzo (2020)⁹ se declara la emergencia sanitaria. Este, fue establecido para todo el territorio nacional por un tiempo de hasta treinta (30) días. Término que sumado no deberá exceder de noventa (90) días en el año, de acuerdo con lo estipulado en el Artículo 125 de la Constitución Política de 1991¹⁰. El propósito es no prolongar la grave calamidad pública que afecta al país por causa del nuevo coronavirus.

Es importante señalar que sigue vigente la modalidad de trabajo en casa, como medida de prevención y protección laboral. Por ello, todo trabajo que tenga la obligatoriedad de realizarse de manera presencial debe primar su labor desde la casa por teletrabajo o trabajo en casa. Los trabajadores vinculados mediante la modalidad de trabajo en casa o teletrabajo no están siendo cobijados con las medidas de protección que sugiere el gobierno colombiano.

Tanto las empresas, como las ARL, no han presentado soluciones frente a las diferentes dificultades que llegan a presentar los trabajadores. Además, se han vulnerado de forma directa las garantías mínimas que son atribuibles al empleador y a las aseguradoras de riesgos laborales. Las cuales no han propician el buen desempeño, con el que fueron creadas.

De acuerdo con lo anterior, es importante señalar que desde 1998 la Organización Internacional del Trabajo mediante su declaración, sigue promoviendo los derechos de los trabajadores. Sobre estos, los más importantes son:

- **Trabajo Digno¹¹:** La Constitución Política Colombiana (1991), contempla que los empleadores deben proporcionar un trabajo en condiciones justas y dignas, que fomenten el buen desempeño

8 Por el cual se adopta la Tabla de Enfermedades Profesionales. El Presidente de la República de Colombia

9 Por el cual se declara un Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica en todo el territorio Nacional

10 Norma expedida el 13 de junio de 1991 y entró en vigencia el 20 de julio de 1991.

11 Trabajo decente es un concepto que busca expresar lo que debería ser, en el mundo globalizado, un buen trabajo o un empleo digno.

laboral de los trabajadores en un ambiente laboral agradable. Proporcionando así, un espacio seguro y en óptimas condiciones para el trabajador, asegurando la dignidad, salud y vida del trabajador (Organización Internacional del Trabajo - OIT, 1998).

- **Permisos por enfermedad o incapacidad médica:** El empleador deberá permitir la locomoción para citas médicas, o enfermedad en la cual el permiso sea solo para la asistencia a la cita médica o cuando incapaciten a la persona. Y, de manera obligatoria el trabajador deberá aportar la constancia al empleador de tal situación emitida por la entidad tratante o EPS¹² (Organización Internacional del Trabajo - OIT, 1998).
- **Prestaciones sociales¹³:** El empleador está en la obligación de realizar todos los pagos legales (las cesantías, intereses a las cesantías, primas, bonificaciones, auxilios monetarios o alimentarios y vacaciones), también aquellos que sean de naturaleza extralegal, sí como, realizar los aportes a salud, pensión, riesgos laborales y caja de compensación familiar. De esta manera se cuenta con trabajador que está amparado por todas las empresas que intervienen en el sistema de seguridad social. (Organización Internacional del Trabajo - OIT, 1998).
- **Pensión¹⁴:** El empleador mientras subsista el contrato de trabajo, está en la obligación de realizar el aporte al fondo de pensiones que haya elegido el trabajador. Esto, con el propósito de asegurarse el pago de la pensión cuando el trabajador llegue a la edad requerida, o en casos cuando el trabajador en el ejercicio de sus funciones nominales haya adquirido una enfermedad, tenido un accidente laboral que le produzca incapacidad total o permanente y por ello sea objeto de pensión de invalidez (Congreso de Colombia, 1993).
- **Ajustes de sueldo:** El empleador debe garantizar el ajuste anual al salario que devenga el trabajador, para algunos casos el aumento al salario mínimo normalmente lo decreta el gobierno central. Y, para los trabajadores que devengan más de un salario mínimo, lo empleadores pueden realizar el

12 Las Entidades Promotoras de Salud más conocidas por sus siglas EPS, son entidades que existen en el Sistema de salud en Colombia y son responsables de la afiliación y registro de los afiliados al sistema de salud público del país

13 La prestación social es una especie de adicional que el trabajador recibe, que no hace parte de su remuneración, y por tanto no constituye salario.

14 Cantidad periódica, temporal o vitalicia, que la seguridad social paga por razón de jubilación, viudedad, orfandad o incapacidad

incremento con el mismo salario mínimo, o con el IPC15 del año inmediatamente anterior, garantizando de esta manera, que el trabajador no pierda el valor adquisitivo del dinero a través del tiempo (República de Colombia, 1950).

- **Contrato laboral:** El empleador debe contratar bajo cualquier modalidad de los contratos permitidos por nuestra ley laboral vigente, con ello no se menoscaba la dignidad del trabajador cuando no se le hace firmar un contrato laboral y es una forma de seguridad social para el trabajador y su núcleo familiar (República de Colombia, 1950).
- **Beneficios para las mujeres embarazadas:** La ley ampara a las mujeres que queden en estado de embarazo, protegiéndolas para que no se le pueda despedir y ofreciéndoles una incapacidad acorde a las necesidades del menor durante 18 semanas (República de Colombia, 1950). Actualmente, este beneficio se extiende hasta los padres (hombres), donde ellos pueden pedir licencia remunerada, con el fin de compartir con el neonato en esos primeros momentos de vida.
- **Derecho a la salud:** El presente derecho no solamente está consagrado en nuestra legislación laboral, sino que es un derecho fundamental el cual se encuentra en el Artículo 49 Constitución Política: (...) “La atención a la Salud y el saneamiento ambiental son servicios públicos a cargo del Estado. Se garantiza a todas las personas el acceso a los servicios de promoción, protección y recuperación de la salud” (República de Colombia, 1991). La atención de la salud y el saneamiento básico del medio ambiente, son servicios públicos a cargo del Estado, que deben ser garantizados a todas las personas que habitan en el territorio. Correspondiendo con la política general estatal, la organización, dirección y reglamentación de la prestación de estos servicios (República de Colombia, 1991).
- **Derecho a la integridad Personal:** La Comisión Interamericana de Derechos Humanos¹⁶ (1948) en su Artículo 5, enuncia el Derecho a la Integridad Personal, en donde toda persona tiene derecho

15 El índice de precios al consumidor (IPC) mide la evolución del costo promedio de una canasta de bienes y servicios representativa del consumo final de los hogares, expresado en relación con un período base. El dato del IPC, en Colombia, lo calcula mensualmente el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE).

16 Es un órgano principal y autónomo de la Organización de los Estados Americanos (OEA) encargado de la promoción y protección de los derechos humanos en el continente americano

a que se respetara su integridad física, psíquica y moral (Organización de los Estados Americanos¹⁷ - OEA, 1948). Sumado a que la Constitución Política de Colombia también tiene el mismo amparo. Con el fin de proteger los derechos como: la salud, la integridad, la seguridad social, la dignidad humana, la protección a los derechos de los trabajadores en condiciones de debilidad manifiesta, entre otros. Varios países se han sensibilizado y acogido a la declaración de la OIT (1998) relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Sobre esto, la Corte Constitucional a través de la Sentencia T584 (1998) ha manifestado que: *(...) el alcance del derecho a la integridad personal adquiere una mayor relevancia cuando se observa, para su ejercicio, la estrecha e inherente relación con los derechos de rango superior, como ocurre con el derecho a la vida y el derecho a la salud, en la medida en que pueden verse lesionados una vez ocurrida la amenaza o vulneración del mismo (...).*

Adicionalmente, de acuerdo con el Artículo 48, de la Constitución Política de Colombia (1991) la seguridad social es un servicio público de carácter obligatorio, que se prestará bajo la dirección, coordinación y control del Estado, en sujeción a los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad, en los términos que establezca la Ley. Garantizando de esta forma a todos los colombianos, el derecho irrenunciable a la seguridad social.

Derechos la dignidad humana

El Estado reconoce en el Art. 5 de la Constitución Política (1991) que, no habrá discriminación alguna para las personas sin importar su credo raza, etnia, entre otras y que la primacía de los derechos inalienables de la persona, el respeto a la dignidad de la persona, es un principio sobre el cual se estructura el Estado Social de Derecho. Sin referencia a la persona no podría existir el Estado, ni se tendría como notas esenciales el ser Social ni de Derecho.

La Corte Constitucional (2019), en la sentencia T-291 ha determinado que: *(...) la dignidad humana equivale: (i) al merecimiento de un trato especial que tiene toda persona por el hecho de ser tal; y (ii) a la facultad que tiene toda persona e exigir de los demás un trato acorde con su condición humana (...).*

¹⁷ una organización internacional de corte panamericanista y ámbito regional de acción, creada el 30 de abril de 1948 con la idea de operar como una instancia multilateral para la integración del continente.

Sobre la protección a los derechos de los trabajadores en condiciones de debilidad la Constitución Política (1991) manifiesta en su Art. 13 que el Estado protegerá especialmente a las personas que, por su condición económica, física, o mental se encuentren en una circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ella se cometan.

Asimismo, la igualdad siempre implica unos criterios de diferenciación, como de hecho se observará en la Jurisprudencia de la Corte Constitucional, ya que se parte de varias premisas de aplicación, según las siguientes reglas:

La que enuncia partes iguales para todos: Bajo la norma de normas, todas las personas son iguales, y el estado está obligado a darles la debida protección y trato. Esto quiere decir que, ante la Ley, no habrá ningún tipo de discriminación o excepción alguna.

La que enuncia partes iguales a los iguales: Esta premisa muestra que positivamente todos los individuos son iguales, pero en la vertiente negativa las personas que, por alguna condición de raza, credo, creencias se consideren desiguales. El estado está en la obligación de garantizar su protección y amparo. Sin embargo, en la práctica no se debe considerar ningún tipo de desigualdad entre estos grupos de personas.

La que enuncia partes desiguales a los desiguales: La palabra desigual significa diferente, es por ello por lo que toda persona que se considere por alguna circunstancia en una condición de desigualdad no debe ser tratado como los iguales. Sin embargo, a estas personas se le debe garantizar el trato digno en cualquier circunstancia social o jurídica.

El principio de igualdad, a su vez se proyecta en cuatro direcciones fundamentales:

La igual dignidad social: Todos los integrantes de una sociedad deben ser tratados de manera igualitaria y deben gozar de los derechos fundamentales derivados de la misma sociedad (Organización de los Estados Americanos - OEA, 1948).

La igualdad ante la Ley (igualdad formal): Es aquella que se encuentra en la legislación. Es decir que, los hombres y mujeres son iguales ante ley, este principio lo reconocen diferentes convenciones y tratados internacionales, como la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948).

La prohibición de discriminaciones: En materia laboral La prohibición de la discriminación laboral consiste en, cualquier distinción, exclusión o preferencia de trato que pueda acontecer por motivo o con ocasión al desempeño de las relaciones laborales. Sin importar distinciones de raza, color, sexo, religión,

sindicación, opinión política o cualquier otro que se considere irracional o injustificado, y que a causa de ello se altere o anule la igualdad del trato en el trabajo.

La igualdad sustancial: Es aquella que se encuentra en toda la legislación vigente, en materia laboral la encontramos en la Constitución, Código Sustantivo del trabajo y demás normas aplicables al ramo.

De lo anterior se reflexiona que, no solo promoviendo los derechos de los trabajadores, sino que, también incentivando el empleo por medio de garantías que otorgan los estados, en consecuencia, mediante la crisis económica se ha logrado evidenciar que ha aumentado la violación a los derechos de los trabajadores.

Haciendo alusión a las condiciones laborales y físicas que ha tenido que asumir el trabajador, sin que este le proporcione las medidas o herramientas necesarias para desempeñar sus funciones y no causar un agravio a sus condiciones de salud, combinando de esta manera la improvisación por parte de las empresas.

Adicionalmente, se considera que se ha dejado al azar el mejoramiento de los métodos de seguridad y salud en el trabajo, cuando el empleador no vela por establecer la adecuada amortización del lugar de trabajo del empleado. Y como consecuencia de ello, no se revisan las condiciones físicas, de aire, de espacio, de tiempo y de necesidad que requiere el trabajador.

Derechos y Obligaciones del empleador en la modalidad de Teletrabajo o trabajo en casa en Colombia

La pandemia del COVID-19 impulsó el teletrabajo como elemento de transformación digital y adaptación en las empresas, para aumentar la productividad del país. Generando consigo, nuevas prácticas organizacionales, mejoras en la calidad de vida de los empleados y un manejo adecuado sobre los sistemas de información de todos los sectores productivos.

Esto llevó a esta investigación a realizar un análisis comparativo, en donde se midieron las enfermedades laborales desde las oficinas y las enfermedades laborales desde los hogares. Y con ello, realizar actualizaciones de enfermedades y/o inclusión de nuevas, que estaban catalogadas como común, generando consigo un mayor amparo para los trabajadores.

Una de las estrategias establecidas por algunos empleadores, ha sido verificar las condiciones en que se encuentran sus empleados para desarrollar las funciones. Teniendo en cuenta que, no solo basta con

tener los implementos, sino que estos, sean los adecuados para no crear un hábito desordenado de salud e integridad física que, como consecuencia den origen a una enfermedad profesional.

El Decreto 491 del 28 de marzo de 2020, establece las medidas que se adoptaron para garantizar la prestación del servicio, tomando medidas de protección laboral en el marco de la emergencia por el COVID-19.

Esta modalidad de trabajo requiere de la intervención por parte de las ARL, en razón a que para que un trabajador desarrolle sus actividades, en un lugar diferente a las instalaciones de trabajo, se hace indispensable implementar las etapas o procedimientos para el adecuado desempeño laboral desde el hogar. Esto, por cuanto se podría dictaminar una enfermedad como común o laboral, situación que genera inseguridad jurídica, lesionando los derechos del trabajador o empleado.

El mantener la modalidad de trabajo en casa, se debería tener una mediación por parte de las diferentes ARL a las que estén afiliadas las entidades públicas, debido a que para que una persona pueda trabajar desde un lugar diferente al de las instalaciones de la autoridad. Por lo tanto, es indispensable que se implementen las etapas que son necesarias y mínimas para que un puesto de trabajo se pueda desarrollar por teletrabajo o trabajo en casa.

En la eventual situación de presentarse un accidente y/o enfermedad laboral, ocasionada en el desarrollo de las labores del teletrabajo o el trabajo en casa, está debería ser resuelta por la ARL. Todo, en razón a que la atención en salud y el acceso a la misma es más eficiente por parte de las administradoras de riesgos laborales.

El gobierno nacional, con el fin de proteger la salud y la vida de los colombianos, implementó, la modalidad de trabajo en casa, por lo que surge la duda, de cuál puede ser el alcance que puedan tener las EPS y ARL, frente a las enfermedades o accidentes laborales, ocurridos durante la vigencia del Decreto 491 del 2020. En razón a que, no se tienen antecedentes de la actual forma de trabajo, generando inseguridad en materia de prestación de servicios para los trabajadores colombianos.

En suma, es importante preguntarse acerca de la garantía de los derechos del trabajador que desarrolla sus funciones mediante la modalidad de teletrabajo, en el evento de la ocurrencia de una enfermedad o accidente laboral, en cumplimiento a lo establecido en el Decreto 491 de 2020.

Teletrabajo

El teletrabajo, está definido en el Art. 2 de la Ley 1221 de 2008¹⁸, y consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros, utilizando como soporte las tecnologías de la información y comunicación—TIC para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.

Un trabajador en la modalidad de teletrabajo puede definir varios tipos de necesidades para las empresas, como:

- **Autónomo:** Las partes de común acuerdo pactan donde el teletrabajador va a desempeñar sus labores, sea en el domicilio de la persona o en alguna instalación diferente a las del empleador.
- **Móvil:** El teletrabajador normalmente realiza sus laborales por medio de un dispositivo móvil, apoyado en la tecnología, pero aquí no tiene un sitio fijo o predeterminado donde realice sus labores. Sin embargo, acude de manera habitual a las instalaciones del empleador de manera regular.
- **Suplementario:** Esta modalidad es un híbrido entre las dos anteriores, ya que, dependiendo de la necesidad del servicio, el teletrabajador desempeña sus funciones entre la casa y la empresa.

En cualquiera de estas modalidades, las condiciones siempre deben constar por escrito, ya que de esta forma se establecen todas las tareas que el teletrabajador va a desarrollar. Un punto importante en el momento de la contratación es que, si la persona es contratada bajo la modalidad de teletrabajador, no se puede posteriormente de manera unilateral por el empleador darle un revés a dicha modalidad y estipularlo presencial.

De acuerdo con la sentencia C-103 de 2021, cuando se generen labores fuera de la jornada laboral máxima legal, estas deben pagarse. Prevé el derecho al descanso y a la desconexión laboral, respetando los tiempos familiares durante la jornada y a la finalización de esta.

En cuanto a la afiliación a los diferentes regímenes de la seguridad social, no se encuentra ninguna diferencia frente a cuál otra modalidad de contratación laboral. El único diferenciador notable en este tipo de contrato es que el empleador debe suministrar un auxilio de conectividad, en donde el trabajador pueda sufragar los altos costos de energía e internet, a quienes devenguen menos de 2 S.M.M.L.V.

¹⁸ Ley cuyo objeto promueve y regula el Teletrabajo como un instrumento de generación de empleo y autoempleo mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones (TIC).

La reglamentación del Trabajo en Casa fue promulgada bajo la Ley 2088 de 2021, y cuenta con las siguientes características:

- Modalidad de trabajo no presencial las partes la adoptan sabiendo que las circunstancias se hacen exigibles de manera transitoria en un espacio diferente al habitual o al que inicialmente fue contratada la personas, por último, esta modalidad se da siempre que concurren circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales.
- En cuanto al tiempo en que se puedan desarrollar las labores como trabajador en casa, las mismas son indicadas por el empleador por un término no mayor a tres meses, no obstante, el plazo se puede prorrogar por un tiempo igual por única vez a menos que persistan las circunstancias que le dieron origen.
- En cuanto a la modificación del trabajo presencial al trabajo en casa, la misma no necesita suscripción de otro si en el contrato de trabajo. Simplemente se debe realizar la respectiva comunicación por parte del empleador al trabajador, en donde le indica el tiempo que durara esta modalidad.
- Como se recuerda esta modalidad es temporal, es por ello por lo que el empleador mantiene la facultad de exigirle al trabajador el retorno a sus laborales presenciales, cuando este lo estime conveniente. El retorno a las labores presenciales no necesita modificación al contrato de trabajo, sino con la misma comunicación que debe volver a las labores de manera presencial.
- Las jornadas de trabajo son las estipuladas en el contrato de trabajo y las previstas en el Código Sustantivo del Trabajo. Sin embargo, el empleador debe garantizar la desconexión laboral.
- El empleador aprovechando su posición dominante en el contrato de trabajo siempre debe garantizarle al empleado el derecho al descanso y a la desconexión laboral. En este punto, los tiempos laborales no pueden cruzarse con los tiempos familiares durante la jornada y a la finalización de esta.

Trabajo Remoto

El trabajo remoto es distinto al teletrabajo y al trabajo en casa, esta modalidad no permite la semipresencialidad y como su palabra lo indica todas las tareas se harán de manera remota, lo que evita la relación física entre empleador y trabajador. Esta nueva modalidad fue promulgada por la Ley 2121

de 2021 y el Decreto 555 de 2022¹⁹ emitido por Ministerio del trabajo²⁰, es viable la migración a esta modalidad de los contratos vigentes.

Para esta modalidad, las condiciones para la contratación deben constar por escrito y se perfecciona mediante firma electrónica o digital (el costo del uso de tecnología para la firma debe asumirlo el empleador). No hay subsidio de transporte, pero se debe estipular una compensación por el servicio de energía, internet, telefonía y demás condiciones que deben ser acordadas en el contrato. Y solo prevé la presencialidad para:

- Atender asuntos que involucren salud ocupacional.
- Verificar estándares y requisitos que deben cumplir las herramientas y los equipos de trabajo para la realización de la labor.
- Instalación o actualización de programas o herramientas manualmente en los equipos de trabajo. Necesidad de adelantar procesos internos de la empresa.

En cuanto a la Jornada laboral, se aplican las previstas en el Código Sustantivo del Trabajo. No obstante, las partes pueden acordar diferentes horarios en la jornada de trabajo de manera diaria e inclusive de manera semanal, sin que ello implique un cumplimiento estricto de la jornada laboral. Además, se pueden establecer diferenciadores en:

- Caso que el empleador remoto demuestre y avise al empleador que él está a cargo de menores de 14 años, personas con discapacidad o adultas mayores en primer grado de consanguinidad que convivan con el trabajador y que requieran asistencia específica, tendrán derecho a horarios.
- Las tareas de cuidado a su cargo y/o a interrumpir la jornada, con autorización previa al empleador que permita la interrupción.
- El derecho al descanso y a la desconexión laboral. Se deben respetar los tiempos familiares durante la jornada y a la finalización de esta.
- La seguridad social: se debe informar a la ARL a través del formulario que esta designe.

19 Decreto que reguló la modalidad de trabajo remoto, que no requiere la presencia física del trabajador, mediante tecnologías de la información y las telecomunicaciones

20 El Ministerio del Trabajo tiene la misión de estimular el empleo formal, digno, productivo y de calidad, que proteja los derechos de los trabajadores, al tiempo que garantice el suministro de talento humano capacitado para atender las necesidades de competitividad y productividad de las empresas de hoy

- Que el Gobierno debe diseñar un formulario único de afiliación al SGSS²¹, que no requiere firma manuscrita.

Las Enfermedades y Accidentes Laborales en el ámbito del teletrabajo y trabajo en casa

La nueva realidad mundial flexibiliza los centros de trabajo en donde la ejecución de la actividad se puede hacer en diversos lugares. Sin embargo, surgen interrogantes como puede ser sitio de trabajo, tiempo de la prestación, quien realiza el control organizacional y quien debe proporcionar los elementos de las nuevas tecnologías.

El Sistema General de Riesgos Profesionales hace parte del Sistema de Seguridad Social Integral, que es el conjunto de instituciones, normas y procedimientos, del que disponen las personas y las comunidades para gozar de una buena calidad de vida, según lo describe la Ley 100 de 1993²².

Más adelante se presentará una propuesta, que partirá en el entendimiento de enfermedades que generan sobrecostos tanto para las ARL, las empresas, y las aseguradoras en general, por una mala prevención en materia de accidentes o enfermedades laborales. Que pueden evitarse haciendo una planeación adecuada, evitando sobrecargas laborales a los empleados y enfermedades que puedan provocarse en el ejercicio de sus funciones como pueden ser tendinitis, túnel del carpo, manguito rotador, estrés, enfermedades visuales, entre otras.

Las ARL, en el contexto del trabajo en casa o teletrabajo son de gran importancia tanto o más, cuando se desarrollan actividades fuera del lugar habitual de trabajo. Este da lugar, a que se deba contar con una mayor organización creada por las ARL, al estar presente en todo este proceso con el fin de prevenir enfermedades de carácter laboral en los trabajadores.

El mantener la modalidad de teletrabajo o trabajo en casa debería tener una mayor mediación por parte de las diferentes ARL a las que estén afiliadas las entidades públicas. Debido a que, para que una persona pueda trabajar desde un lugar diferente a la habitual, es indispensable que se implementen las condiciones mínimas y necesarias. Esto, para que un puesto de trabajo pueda ser apto para desarrollar las funciones asignadas.

²¹ Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

²² Ley Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones en materia Laboral.

Con relación a lo anterior, se podría dar la creación de una enfermedad tanto laboral como común: situación que genera inseguridad jurídica y lesiona los derechos del trabajador o empleado.

Enfermedades Laborales más comunes que pueden sobrevenir con ocasión al Teletrabajo y en el trabajo en casa

Las personas que desempeñan labores como teletrabajadores o en la modalidad de trabajo en casa, están empezando a contraer enfermedades relacionadas con el sedentarismo por falta o baja movilidad y poca actividad física. Desencadenando consigo, enfermedades de tipo cardiovasculares, obesidad y diabetes, estas enfermedades están relacionadas con enfermedades crónicas y producen en muchos casos la muerte de manera prematura, lo que presenta un serio problema de salud pública (Arocha Rodulfo, 2019).

Los teletrabajadores están teniendo una disminución en su actividad física, debido a que no tienen necesidad de desplazamiento a un sitio diferente de trabajo y no se está compensado con ejercicio extralaboral. Como se indicó anteriormente, esto ha generado un aumento en los riesgos de padecer enfermedades de tipo Cardio – metabólicas (Ramírez Vélez & Agredo, 2012). Además de enfermedades de tipo óseo, como túnel del carpo y enfermedades musculo esqueléticas que han aumentado el motivo de consultas médicas por causas laborales.

Aparte de las enfermedades crónicas y musculo esqueléticas ya mencionadas, también se han incrementado las enfermedades de tipo oculares, debido a que las personas en un gran número de horas al día están conectadas a una pantalla de computador, con poco tiempo de pausas activas. Dentro de las enfermedades más comunes están la presbicia, la miopía, astigmatismo, hipermetropía, entre otras.

Estas enfermedades se dan porque en la mayoría de los casos las personas no tienen instalaciones adecuadas con buena iluminación, los escritorios y sillas no son las que ergonómicamente deben usar, o en el peor de los casos están en mal estado, sumado que las pausas activas en esta modalidad laboral es nula, y el acompañamiento por parte de las ARL no ha sido el indicado.

Las tensiones existentes entre el estado y federación de aseguradores de Colombia Fasecolda²³

Como la entidad que agremia a todas las aseguradoras que residen en el territorio nacional, FASECOLDA, ha proporcionado directrices referentes a las medidas preventivas que deben acoger las empresas que conforman este gremio. Sobre estas, se encuentra la de promover el teletrabajo y el trabajo en casa, en donde se procure que la operación de las compañías se haga de manera virtual, las posibles reuniones y los diferentes comités que deban hacer lo hagan de manera remota o virtual.

Ahora, en caso de que la operación de las aseguradoras debiera hacerse de manera presencial, estas tienen que acoger protocolos de seguridad en los cuales deba estar presente el lavado de manos frecuentemente, distancia entre los puestos de trabajo, aislamiento del personal que presente síntomas relacionados con afecciones respiratorias y seguir todas las disposiciones que pudieran provenir del ejecutivo, principalmente de las emitidas por el Ministerio de Salud y del Trabajo.

Frente al papel que juegan las Administradoras de Riesgos Laborales y el personal de salud, estas personas que deben tener una atención preventiva prioritaria frente a la actual pandemia mundial. La Federación de Aseguradoras ha informado que, a corte de mediados de agosto de 2020, se ha invertido más de \$ 72.000 millones dirigidos a clínicas hospitalares, EPS, IPS y en general a todo el sistema de salud de Colombia. Cabe aclarar que el 71% de dicha inversión se ha concentrado en Bogotá, Antioquia, Valle del Cauca, Atlántico y Santander, ciudades y departamentos donde se ha concentrado el mayor contagio en nuestro país.

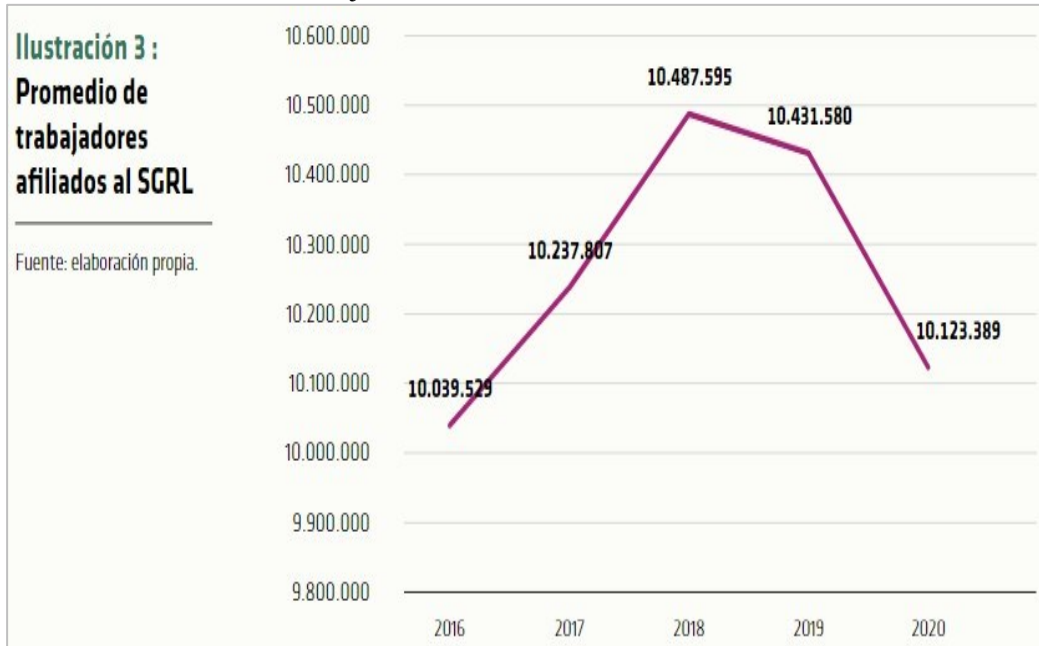
Reducción de primas por decrecimiento del PIB

Según FASECOLDA, el ramo de Riesgos Laborales tuvo un decrecimiento en las cotizaciones que se recibían para el SGRL²⁴ en el año 2020. Esto, debido al confinamiento mundial, del cual Colombia no estuvo ajeno, en donde se evidenció cierre de empresas y despidos masivos de trabajadores. Muchas empresas tomaron la decisión de reiniciar labores con los trabajadores que no tuvieran la necesidad de una atención presencial, y de esas decisiones tomó mucha fuerza el teletrabajo y el trabajo en casa, el cual se reguló posteriormente, ya que, esta modalidad laboral no existía.

²³ es la Federación de Aseguradores Colombiano.

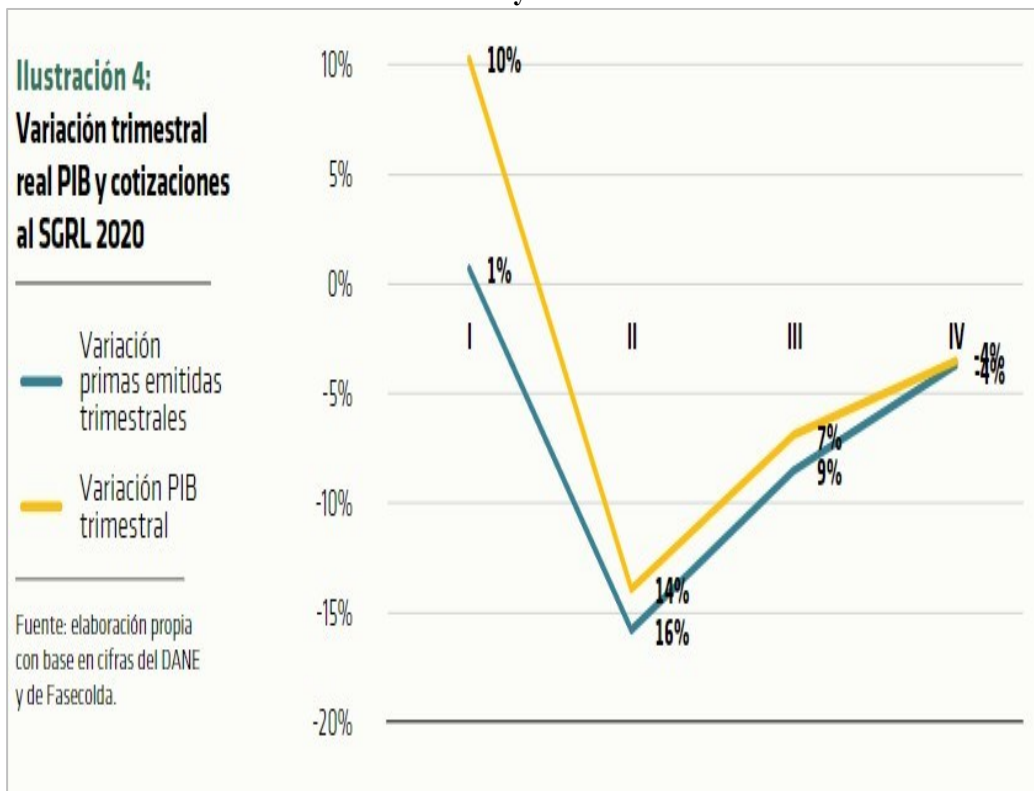
²⁴ Sistema de Gestión de Riesgos Laborales

Grafica 1. Promedio de trabajadores afiliados a SGRL



Fuente: (Ponce Bravo, 2021).

Grafica 2. Variación trimestral real PIB y cotizaciones al SGRL 2020



Fuente: (Ponce Bravo, 2021).

Las obligaciones que debe tener el empleador mientras subsistan las medidas sanitarias frente al COVID-19

Para que las empresas puedan desarrollar programas de prevención y promoción para todos los miembros de la empresa, debe existir un liderazgo por parte de los trabajadores, especialmente quienes van a hacer los beneficiados de las nuevas políticas que la empresa tome frente a ellos. De esta manera, se puede establecer el equilibrio y satisfacción laboral en beneficio de los empleados, sus familias y el bienestar social.

El apoyo que puedan ofrecerle las directivas de las empresas a los Teletrabajadores es fundamental, debido a que es la mejor forma de que exista un soporte técnico constante entre los empleados, la oficina principal de la entidad y todos dentro de la organización. Resaltando que, un teletrabajador satisfecho, puede aumentar fácilmente su compromiso laboral y su productividad (Bentley, y otros, 2016).

En cuanto al entorno que tienen los Teletrabajadores, es importante llevar a cabo mejoras internas, optimizando la calidad en las tecnologías y lo que conlleva el manejo de la información, la comunicación y la seguridad y salud en el trabajo. Estos progresos con relación a los riesgos laborales disminuirían los riesgos en salud, musculo esqueléticos y los riesgos biomecánicos. De tal manera que se genere un equilibrio entre los estilos de vida de las personas y el entorno laboral, y quizá una mejor producción entre las tareas laborales y las tareas del hogar.

Por otro lado, los empleadores siempre están sujetos a las buenas políticas que se tomen desde el gobierno central, en donde se procure siempre el bienestar de los trabajadores. Sin embargo, se debe tener en cuenta que, en la implementación de estos procesos siempre hay en juegos intereses organizacionales, lo que posiblemente retrase la toma de decisiones y sus respectivas implementaciones, en base a las políticas en salud tomadas por el gobierno central.

Propuesta que busca garantizar los Derechos del Trabajador desde casa

Para poder determinar las medidas necesarias que se deben implementar dentro de las oficinas o en los hogares, es importante reconocer la importancia por un estilo de vida saludable dirigida a los Teletrabajadores. Por lo que es necesario estudiar y analizar un esquema, sobre las condiciones que se adapten a la realidad del trabajador en casa. Esto, teniendo en cuenta, las condiciones familiares, personales y profesionales.

Por otra parte, se debe garantizar que el teletrabajador cuente con las herramientas y condiciones adecuadas para desarrollar su función. Además, se debe priorizar los controles de salud por parte de las ARL, en donde la ocurrencia del accidente o enfermedad, ocasionada en el desarrollo del teletrabajo y en el trabajo en casa, debería ser resuelta inicialmente por esta. En razón a que la atención en salud y el acceso a la misma es más eficiente por parte de estas administradoras.

Dentro del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, se evidencia que, es de obligatorio cumplimiento la identificación y evaluación de peligros en el entorno en que se desempeñen las empresas. Esto ayuda a disminuir y/o eliminar procesos que sean riesgosos y costosos para las empresas, acompañado de las políticas de higiene, limpieza, salud corporal, orden entre otras.

Esto generará condiciones seguras, eficientes y eficaces para los empleadores y trabajadores. En este caso, esas políticas se deben trasladar a los hogares o sitios donde estén llevando sus labores, los Teletrabajadores.

Los programas implementados dentro del sistema de seguridad y salud en el trabajo cumplen una vital importancia, ya que, permiten mejoras continuas y de manera adecuada en las condiciones que tienen los trabajadores y los Teletrabajadores. Esto va de la mano con capacitaciones recurrentes, aporte de recursos financieros por parte de los empleadores y cambios en las disposiciones organizacionales.

Procurando tener una salud integral para los trabajadores, no solamente se deben tener en cuenta elementos que sirvan para la salud física, sino que también se deben tener en cuenta elementos que permitan tener una adecuada implementación de los riesgos psicosociales. Esto conllevaría a generar bienestar laboral, con resultados satisfactorios y disminución en los resultados negativos que afectan la salud mental de los trabajadores y Teletrabajadores (Pascual Jimeno & Conejero López, 2019).

Puentes Arismendi y Tamayo Acero (2018) en su investigación, estudiaron un grupo de trabajadores que desempeñaban sus funciones como Teletrabajadores, los cuales inicialmente estaban afiliados a riesgos laborales como riesgos locativos. En sus resultados se evidencio que: con un mejoramiento en las condiciones de iluminación, ventilación paso de luz natural, entre otras, su situación mejoró el ambiente del trabajo y disminuyo los riesgos, además de las afectaciones dirigidas a enfermedades musculo esqueléticas y de visión o fatiga.

Adicionalmente, en su investigación estos autores establecieron que, tomando medidas preventivas y diseñadas en los entornos físicos de los puestos de trabajo, mejoran las labores y las condiciones físicas de los trabajadores y Teletrabajadores. Entre estas medidas se encuentran:

- Colocación del teclado sobre el escritorio para facilitar en apoyo de las extremidades superiores.
- Evitar cualquier elemento extraño bajo el escritorio que pueda interferir con el movimiento mecánico de las piernas y pies.
- La silla debe poseer un tamaño que cubra adecuadamente la espalda y de preferencia movable para cambiar fácilmente de posición en el asisto y el espaldar, también de preferencia debe tener descasa brazos.
- Se debe realizar mantenimiento preventivo.
- Las ARL deben proponer mecanismos informativos que le permitan a los trabajadores y Teletrabajadores realizar pausas activas, ya sean por medio de tutoriales o medios de información masiva de fácil entendimiento, donde se pueda incluir estiramiento y relajación en el desarrollo de la jornada.
- Tomar actitud positiva y dinámica, dejando a un lado las dificultades.
- Examinar las causas que generan estrés negativo.
- Distribuir adecuadamente el tiempo de las actividades personales y de trabajo.
- Con el regreso de la presencialidad incluir de manera progresiva actividades extralaborales las cuales permitan el reacondicionamiento social con los compañeros de trabajo, ya sea que estos se vean o no frecuentemente.
- Realizar capacitaciones a los trabajadores y Teletrabajadores con el fin de evitar confrontaciones con los compañeros de trabajo o jefes.

CONCLUSIONES

En la presente investigación se tuvo la posibilidad de indagar sobre la protección que el ejecutivo tuvo con todos sus trabajadores, ordenando que los trabajadores realizaran sus labores desde casa, evitando despidos y sobre todo protegiendo la integridad de cada uno de ellos y las de sus familias. A esta medida se le sumo el sector privado el cual, aunque tuvo que prescindir de mucha de su fuerza de trabajo, se

procuró por cuidar los puestos de trabajo y también se enviaron a los empleados a trabajar desde casa, situación esta que se mantiene hoy en día.

Además, se identificaron numerosas las enfermedades que tienen los Teletrabajadores y el personal de trabajo en casa, a pesar de que esta nueva modalidad de trabajo no estaba contemplada en la legislación Colombia, sin embargo, por analogía se asemeja al teletrabajo. En la investigación se hizo la comparación de las enfermedades laborales más comunes en las oficinas y enfermedades laborales desde los hogares, con ello se pretende darle cabida a la inclusión de enfermedades que hoy son comunes se puedan trasladar al campo laboral, y ello generaría mayor amparo para los trabajadores.

En el tercer capítulo encontramos que el trabajo mancomunado entre empleador, trabajador, ARL y asegurados es el mejor camino para que no se vea afectada la integridad de los Teletrabajadores, ya que, en esta nueva realidad, se deben atender situaciones que normalmente en las instalaciones de una empresa no se presentarían y se debe estudiar la posibilidad de ampliar el rango de enfermedades comunes y volverlas laborales.

Continuando con la coherencia del tercer capítulo, la Federación Colombiana de Aseguradora jugara un papel preponderante para lograr no solo una rentabilidad del gremio asegurador, sino que también, se vele por la seguridad física y emocional de los Teletrabajadores, sean estos empleados directos o contratistas de las diferentes empresas, con ello se logra el equilibrio de las partes y no violentan los derechos fundamentales de los Teletrabajadores.

En el quinto capítulo tuvimos la oportunidad de hacer una propuesta con las recomendaciones que deben seguir las empresas en materia de prevención de riesgos laborales, pero aunque hoy en día existen tales prevenciones, las mismas no están dirigidas a los Teletrabajadores porque no era una modalidad que utilizaran a menudo las empresas y ello conlleva a que no se tuvieran una políticas en materia de prevención dirigidas a esta clase de trabajadores, como no existía el termino trabajo en casa, a las personas que están trabajando en esta modalidad, menos garantías tenían y la propuesta es incluir a esta nueva modalidad de trabajo.

Por último frente a nuestra pregunta problema y el desarrollo del presente trabajo, pudimos observar que durante la implementación del decreto 491 de 2020 y hasta la fecha, los cambio normativos han sido beneficiosos para las personas en condiciones de Teletrabajo y trabajo en casa, en donde el gobierno

creo la Ley de trabajo en casa la cual no existía y también fue creado su Decreto reglamentario, por otro lado, por la poca presencialidad que tienen las empresas en general en donde se incluye el gremio asegurador, se observa que en aquí si se está corto con las modificaciones que se le deben hacer a este tipo de modalidades de trabajo.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Positiva Compañía de Seguros. (julio de 2015). *Teletrabajo. guía de salud y seguridad*. Obtenido de

<https://posipedia.com.co/wp-content/uploads/2018/09/teletrabajo-guia-saludseguridad.pdf>

Arocha Rodulfo, J. I. (2019). Sedentarismo, la enfermedad del siglo XXI. *Clínica e Investigación en Arteriosclerosis*, 5, 233-240. doi: <https://doi.org/10.1016/j.arteri.2019.04.004>

Bentley, T., Teo, S., McLeod, L., T. F., Bosua, R., & Gloet, M. (2016). The role of organisational support in teleworker wellbeing: A socio-technical systems approach. *Applied Ergonomics*.

Castro, B., & Sehk, R. (2005). *Más allá del dilema de los métodos: La investigación en ciencias sociales*. Universidad de los Andes. Grupo Editorial Norma.

Cataño, S., & Gómez, N. (2014). El concepto de Teletrabajo: aspectos para la Seguridad y Salud en el Empleo. *Revista CES Salud Pública*, 5(1), 82-91. Obtenido de

<https://search.proquest.com/docview/1734289508>

CIDH. (s.f.). *Derecho a la Seguridad e Integridad Personal*. Obtenido de

<http://www.cidh.org/countryrep/colombia93sp/cap.6.htm#:~:text=Toda%20persona%20tiene%20derecho%20a,dignidad%20inherente%20al%20ser%20humano> .

Comunidad de Madrid. (2007). *Teletrabajo y prevención de riesgos laborales*. Obtenido de Consejería de Empleo y Mujer: www.madrid.org

Congreso de Colombia. (1993). Ley 100. Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones. Bogotá D.C., Colombia.

Congreso de Colombia. (16 de julio de 2008). Ley 1221. Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones. Bogotá D.C., Colombia.

Congreso de Colombia. (12 de mayo de 2021). Ley 2088. Por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones. Bogotá D.C., Colombia.

Corte Constitucional. (1998). Sentencia T-584. Bogotá D.C., Colombia.



Corte Constitucional. (2019). Sentencia T-291. Bogotá D.C., Colombia.

Corte Constitucional. (2021). Sentencia C-103.

Di Martino, V. (2004). *El teletrabajo en América Latina y el Caribe. Proyecto puesto en marcha del teletrabajo*. Ginebra: Centro Internacional de Investigaciones para el Desarrollo Canadá IDRC.

Escandón, J. F. (s.f.). *¿Cuál es la diferencia entre teletrabajo, trabajo en casa y trabajo remoto?*

Obtenido de Universidad Sergio Arboleda: <https://www.usergioarboleda.edu.co/noticias/cual-es-la-diferencia-entre-teletrabajotrabajo-en-casa-y-trabajo-remoto/>

Fasecolda. (21 de agosto de 2020). Fasecolda ha pagado más de \$72.000 millones para personal de la salud. *Revista Dinero*. Obtenido de <https://www.dinero.com/noticias/fasecolda/379>

Fundación Científica y Tecnológica Asociación Chilena de Seguridad - ACHS. (julio de 2007). Salud Ocupacional y teletrabajo. *Revista Ciencia y Trabajo*. Obtenido de www.cienciaytrabajo.cl

Fundación Koinonía. (2019). La discriminación laboral en razón del género y la edad en Colombia.

Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía. Obtenido de

<http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/105/105590018/html/index.html#:~:text=La%20discriminaci%C3%B3n%20laboral%20consiste%20en,injustificado%2C%20y%20que%20tenga%20>
[0](http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/105/105590018/html/index.html#:~:text=La%20discriminaci%C3%B3n%20laboral%20consiste%20en,injustificado%2C%20y%20que%20tenga%20)

González Rodríguez, J., Noguera Hidalgo, A., & Barrachina Martínez, I. (2008). Estudios de escenarios futuros del diagnóstico de enfermedades laborales y sus implicaciones en el sistema de riesgo profesionales. *Revista Universidad y Empresa*, 7, 185-205. Obtenido de

<https://revistas.urosario.edu.co/index.php/empresa/article/view/1063>

Healthy Rent. (2021). *Teletrabajo y Enfermedad laboral*. Obtenido de

<https://www.healthyrent.co/blog/teletrabajo-y-enfermedad-laboral>

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo - INSST. (septiembre de 2021). *ERGA Formación Profesional*. Madrid. Barcelona. Obtenido de

<https://www.insst.es/documents/94886/705845/Erga+Formaci%C3%B3n+Profesional.+N%C3%BAmero+111.+El+trabajo+a+distancia.pdf/008d5f58-0783-cc35-d55e-51f3f581931a?version=1.0&t=1640565367574>



Jimeno, A. P., & Conejero López, S. (2019). Regulación emocional y afrontamiento: Aproximación conceptual y estrategias. *Revista Mexicana de Psicología*, 36(1), 74-83.

Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/2430/243058940007/html/>

Ministerio De Trabajo. (2012). Abecé del Decreto reglamentario del teletrabajo. Bogotá, D.C., Colombia.

Ministerio de Trabajo. (17 de marzo de 2020). Circular 021. Medidas de protección al empleo con ocasión a la fase de contención del COVID-19. Colombia.

Ministerio del Trabajo. (9 de abril de 2022). Decreto 555. Por el cual se adiciona la Sección 6 al Capítulo 6 del Título 1, Parte 2, Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, y se reglamenta el artículo 17 de la Ley 2069 de 2020, y la Ley 2121 de 2021 y se regula el... Colombia.

Naciones Unidas. (s.f.). *Declaración Universal de los Derechos Humanos*. Obtenido de <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-humanrights#:~:text=Elaborada%20por%20representantes%20de%20todas,todos%20los%20pueblos%20y%20naciones>

Olano García, H. A. (s.f.). La Defensa de la Constitución en Colombia. Derecho Procesal Constitucional. Colombia: Universidad de La Sabana de Chía. ¿Obtenido de <https://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/30068/148%20Derecho%20Procesal%20Constitucional%20OLANO%20UdeM.pdf?sequence=1>

Organización de los Estados Americanos - OEA. (1948). Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre. *La IX Conferencia Internacional Americana*. Bogotá D.C.

Organización Internacional del Trabajo - OIT. (18 de junio de 1998). *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento*. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_467655.pdf

Pan American Health Organization - PAHO. (2021). *Pandemia de la enfermedad por coronavirus (COVID-19)*. Obtenido de <http://www.paho.org>



- Pascual Jimeno, A., & Conejero López, S. (2019). Regulación emocional y afrontamiento: Aproximación conceptual y estrategias. *Revista Mexicana de Psicología*, 74-83.
- Ponce Bravo, G. (2021). Riesgos laborales en la coyuntura del COVID-19. *Revista Fasecolda* Obtenido de <https://revista.fasecolda.com/index.php/revfasecolda/article/view/692/660>
- Puentes Arismendi, D., & Tamayo Acero, Y. (2018). *Identificación, análisis y prevención del factor de riesgo locativo en el teletrabajo*. Obtenido de Universidad Militar Nueva Granada: <https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/20857>
- Ramírez Vélez, R., & Agredo, R. A. (2012). Fiabilidad y validez del instrumento "Fantástico" para medir el estilo de vida en adultos colombianos. *Revista de Salud Pública*, 14(2), 226-237. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0124-00642012000200004&script=sci_abstract&tlng=es
- República de Colombia. (1950). *Código Sustantivo del Trabajo*. Bogotá D.C.
- República de Colombia. (1991). *Constitución política*. Bogotá D.C., Colombia.
- República de Colombia. (17 de marzo de 2020). Decreto 417. Por el cual se declara un Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica en todo el territorio Nacional. Bogotá D.C.
- República de Colombia. (28 de marzo de 2020). Decreto 491. Por el cual se adoptan medidas de urgencia para garantizar la atención y la prestación de los servicios por parte de las autoridades públicas y los particulares que cumplan funciones públicas y se toman medidas para la protección laboral y... Bogotá D.C.
- Sabadell I Bosch, M., & García González-Castro, G. (2015). La difícil conciliación de la obligación empresarial de evaluar los riesgos con el teletrabajo. *Oikonomics. Revista de economía, empresa y sociedad*, 4, 38-51. doi:<https://doi.org/10.7238/o.n4>
- Sociedad Española de Arteriosclerosis. (2022). *Clinica e Investigación en Arteriosclerosis*. Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/journal/clinica-e-investigacion-enarteriosclerosis/about/aims-and-scope>

Fuente: <https://concepto.de/oea/#ixzz8PTwA9MKO>

Fuente: <https://concepto.de/oea/>

Fuente: <https://www.oas.org/es/cidh/>



[Fuente: https://dle.rae.es/pensi%C3%B3n](https://dle.rae.es/pensi%C3%B3n)

[Fuente: https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm)

[Fuente:https://www.banrep.gov.co/es/estadisticas/indice-precios-consumidor-ipc](https://www.banrep.gov.co/es/estadisticas/indice-precios-consumidor-ipc)

