



**RESPONSABILIDAD DEL EMPLEADOR Y LAS ARL FRENTE A LOS
RIESGOS PSICOSOCIALES QUE SURGEN COMO CONSECUENCIA DEL
TRABAJO REMOTO**

**YULIANA ANDREA CÁCERES JORDÁN
ANA SOFÍA GIL ZAPATA**

**PREGRADO EN DERECHO
ESCUELA DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA
MEDELLÍN
2020**



**RESPONSABILIDAD DEL EMPLEADOR Y LAS ARL FRENTE A LOS
RIESGOS PSICOSOCIALES QUE SURGEN COMO CONSECUENCIA DEL
TRABAJO REMOTO**

**YULIANA ANDREA CÁCERES JORDÁN
ANA SOFÍA GIL ZAPATA**

ASESOR:

**EDDISON DAVID CASTRILLON GARCIA
DR. EN DERECHO PROCESAL CONTEMPORANEO**

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

**PREGRADO EN DERECHO
ESCUELA DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA
MEDELLÍN
2020**

SUMARIO

Resumen

Palabras clave

Introducción

1. Regulación colombiana sobre el trabajo remoto a partir del 2020
2. Regulación sobre seguridad y salud en el trabajo frente a los riesgos psicosociales en el trabajo remoto.
3. . Responsabilidad del empleador y las ARL frente a los riesgos psicosociales en el trabajo remoto a partir del 2020

Conclusiones.

Declaración de originalidad

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

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

Yuliana Cáceres

Firma: _____

Nombre: **YULIANA ANDREA CÁ CERES JORDÁN**

Ana Sofía Gil Zapata.

Firma: _____

Nombre: **ANA SOFÍA GIL ZAPATA**

RESPONSABILIDAD DEL EMPLEADOR Y LAS ARL FRENTE A LOS RIESGOS PSICOSOCIALES QUE SURGEN COMO CONSECUENCIA DEL TRABAJO REMOTO.

RESUMEN.

Este artículo gira en torno al trabajo remoto en Colombia como una modalidad laboral regulada en la Ley 2121 del 3 de agosto de 2021, que utiliza como soporte las Tecnologías de la Información y la Comunicación -en adelante TIC-. Con ocasión del trabajo remoto, los trabajadores que se encuentran vinculados mediante esta forma de trabajo se ven sometidos a riesgos psicosociales, que se pueden materializar una afectación física, mental o social.

Por esta razón, es preciso determinar cuál es la responsabilidad de los empleadores y las administradoras de riesgos laborales en los riesgos psicosociales que surgen como consecuencia del impacto que tiene esta forma de ejecutar el contrato en la salud física y mental de los trabajadores.

En consecuencia, estos factores tienen que ser asumidos por las ARL y junto con el empleador deben iniciar los planes para disminuir los factores que los causan y brindar asistencia frente a las desmejoras en la salud del trabajador.

El artículo está estructurado bajo un tipo de método cualitativo, con análisis documental y jurisprudencial, y tiene enfoque de investigación hermenéutica inductivo.

PALABRAS CLAVES.

Tecnologías de la información y la comunicación, trabajo remoto, trabajador, empleo, riesgos psicosociales, empleador, responsabilidad, Administradoras de Riesgos Laborales.

INTRODUCCIÓN.

Las consecuencias que dejó la pandemia ha generado que el trabajo remoto adquiriera relevancia y que las empresas observen el potencial que tiene para el fortalecimiento de la organización vinculando cada vez más personas mediante esta modalidad, una iniciativa presentada por el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones y el Ministerio del Trabajo en 2020, mostró que 4 de cada 10 empresas en Colombia habían implementado una modalidad de trabajo remoto, y las cifras del Ministerio de Trabajo estiman que en el país hay 6 millones de personas laborando desde casa. Atendiendo a la cantidad de empleos creados bajo esta modalidad, es fundamental analizar los nuevos riesgos a los cuales están expuestos los trabajadores buscando garantizar la seguridad y salud en el trabajo de los mismos, con el fin de aumentar los beneficios y aprovechar las ventajas que se tienen frente al trabajo tradicional.

Por este razón, este artículo delimita la responsabilidad que tiene el empleador en casos de riesgos psicosociales, como verificar condiciones óptimas del lugar de trabajo y realizar prevención y promoción en el trabajo de manera temprana que permitan dar una solución efectiva, en conjunto, las Aseguradoras de Riesgos Laborales –en adelante ARL- también juegan un papel importante como es la vigilancia y el control de dicha prevención, prestar servicios de asesorías, asistencias técnicas y capacitaciones.

Con esta información los empleadores van a tener claridad en cuanto a los riesgos psicosociales que puede sufrir el trabajador remoto y los empleadores y las ARL podrán elaborar los planes de salud y seguridad en el trabajo necesarios para mitigar los daños que puedan causarle al trabajador, y por supuesto será de gran beneficio para estos, pues también deben estar capacitados sobre los riesgos psicosociales y la responsabilidad para tomar sus propias precauciones.

Para lograr los objetivos propuestos, el presente artículo se divide en tres apartados, en un primer apartado se analiza la regulación en el país en materia de trabajo remoto, para entender en qué consisten y las diferencias con otras forma de

trabajo digital, posteriormente se estudia la regulación en materia de seguridad y salud en el trabajo, pues el propósito central del artículo es analizar la responsabilidad del empleador y las ARL, para finalmente dar una respuesta concisa a la pregunta de investigación, teniendo como punto de partida el año 2020 que fue el periodo en el cual tuvo su apogeo esta forma de trabajo. El método del artículo es cualitativo, con análisis documental y jurisprudencial, y tiene enfoque de investigación hermenéutica inductivo.

1. REGULACIÓN COLOMBIANA SOBRE EL TRABAJO REMOTO A PARTIR DEL 2020

El trabajo remoto encuentra su fundamento normativo en la ley 2121 de 2021 expedida por el Congreso de la Republica el 3 de agosto de 2021, la cual regula los aspectos que caracterizan la forma de ejecución del contrato de trabajo bajo esta modalidad, en el presente apartado se señalan las características claves para entender su funcionamiento a partir del análisis de la norma, centrándose en los aspectos del trabajo remoto que tienen particular relevancia de cara a los riesgos psicosociales, esto se realiza partiendo de una contextualización del momento coyuntural en que surge la ley, pero pensando siempre en su aplicación a futuro, y sin perder de vista su regulación frente a las ARL.

1.1 Antecedentes del trabajo remoto en Colombia.

La pandemia del Covid-19 causo una transformación en el mundo laboral, el 2020 fue el año donde los empleadores se vieron en la necesidad de enviar a sus empleados a trabajar desde casa o de manera remota con el propósito de continuar con su actividad empresarial, lo cual obligo a buscar nuevas formas de laborar que se adaptaran a las circunstancias que atravesaba el mundo, teniendo como sustentos los avances tecnológicos vigentes en la sociedad de la información.

En Colombia la situación no fue diferente, en medio de la crisis se hizo evidente la necesidad de regular otras formas de prestación de los servicios diferentes a las

ya existentes y excesivamente reguladas como es el teletrabajo o con un basta regulación como el trabajo en casa con el propósito de brindar seguridad jurídica a los trabajadores y a los empleadores, así se expide el 3 de agosto de 2021 la ley 2121 de 2021 que crea el sistema de trabajo remoto en el país, el cual tiene una diferencia fundamental con las ya mencionadas y es que es completamente digital, al respecto se menciona en la doctrina que es “la prestación que se realiza fuera de la empresa utilizando tecnologías de información y comunicación” (Cardozo y Bulcourf, 2020).

Así pues, su regulación es muy reciente y aun no hay proliferación normativa en la materia, pero provee unas reglas que permiten a las empresas implementar esta nueva modalidad adaptándose así a las circunstancias actuales y legitimando una situación que se viene presentando desde muy iniciada la pandemia, precisando de una vez que si bien es una respuesta a las dificultades de este periodo su utilización se va a prolongar a lo largo del tiempo, al respecto señala Yurisander Diéguez Méndez que el derecho es un ente legitimador que le da validez a las modificaciones que en la sociedad se vienen produciendo, las cuales no tendrían estabilidad si no fuera reguladas jurídicamente(Diéguez,2011)

En este sentido, las estadísticas señalan que cada vez son más personas que se vinculan mediante esta modalidad y las empresas que deciden adoptarlas convirtiéndose en una fuente de empleo en el país, cuya regulación y estudio es clave para garantizar los derechos de los trabajadores y los deberes que tienen que asumir empleadores y ARL.

1.2. Aspectos relevantes de la Ley 2121 de 2021

La ley trae las nociones claves en cuanto a que se entiende por trabajo remoto, estableciendo las particularidades de la relación laboral que permiten diferenciarlo de otras formas de trabajo digital, pero sin alejarse de los principios del Código Sustantivo de Trabajo en materia laboral, en ese sentido hay que indicar que el trabajo remoto es una forma de ejecución del contrato laboral pactada de manera

voluntaria por las partes, la cual desde sus inicios hasta su terminación se realiza de forma remota, a través de las tecnologías de la información y la comunicación, sin que haya una interacción física entre empleadores y trabajadores. (Ley 2121 de 2021, artículo 3)

Sobre la base de las consideraciones anteriores, el artículo 4 de la ley 2121 de 2021 enuncia los principios del trabajo remoto, en primer lugar hay una remisión al Código Sustantivo de Trabajo en su artículo 23 que se refiere a los elementos esenciales de la relación laboral, entendiendo que en el trabajo remoto se requiere la concurrencia de los mismos, a saber, prestación personal del servicio, continuada subordinación o dependencia y remuneración, quedando claro que se trata de una verdadera relación laboral donde los trabajadores vinculados van a tener los mismos derechos y garantías de las que gozan todos los trabajadores, incluida la seguridad social y la garantía sindical e incluso uno de los principios obliga a una igualdad de trato en los trabajadores remotos.

Con respecto a los aspectos más técnicos, el trabajador remoto no requiere estar en un lugar físico determinado, puede prestar el servicio desde el sitio que considere adecuado, siempre y cuando tenga la aprobación del empleador y el visto bueno de la administradora de riesgos laborales. Comienza en este punto la colaboración que tienen ambos para garantizar los requisitos de seguridad y salud en el trabajo, los cuales adquieren mayor rigurosidad por la desvinculación total de la empresa, pues la prestación del servicio es desde un lugar que previamente no ha sido dispuesto para trabajar y que generan una multiplicidad de factores no controlados que pueden suponer un peligro para la seguridad y la eficiencia en las labores del trabajador, de ahí la importancia de la obligación de vigilancia que tiene el empleador y la ARL, que entre otras cosas, se ve reflejada en la aprobación que deben dar, sin embargo esto supone un retroceso en materia de trabajo remoto porque queda en entredicho que el trabajador pueda cumplir las funciones desde el lugar que él así lo desee.

De la misma manera, en este tipo de contrato todas las etapas -celebración, ejecución y terminación- se realizan de manera remota y solo hay 3 excepciones en las cuales admisible la presencialidad, “1) cuando el empleador necesita examinar las herramientas de trabajo, 2) cuando requiere la instalación o actualización de los equipos o softwares, 3) en caso de que se vaya a adelantar un proceso investigación por faltas del trabajador.” (Álvarez Liévano Laserna, 2021)

La ley 2121 de 2021 enfatiza en que si bien las partes pueden establecer la jornada de trabajo, hay que respetar la jornada máxima legal y el empleador debe cumplir con los requisitos mínimos de cantidad y calidad del trabajo, la mención del legislador al respecto es muy importante pues por la misma flexibilidad del trabajo remoto y las múltiples vías de comunicación como las llamadas, los correos electrónicos, aplicaciones de mensajería instantánea y videoconferencias, se puede prestar para abusos respecto del trabajador que pueden afectar su integridad y vulnerar su derecho de desconexión laboral.

Recalcar este tema en la ley 2121 de 2021, pese a que debería tenerse entendido pues continúa siendo una relación laboral como cualquier otra. es una respuesta a la problemática social y las constantes denuncias de los trabajadores respecto de la excesiva carga laboral. La realidad es que ante la facilidad que brinda la tecnología se puede ver el trabajador en la posición de cumplir obligaciones que exceden la cantidad de trabajo permitido, la jornada laboral o que no se corresponden con la labor contratada; cuando el trabajo remoto no se puede utilizar para desmejorar las condiciones laborales de ningún trabajador y conforme con el artículo 9 del Código Sustantivo de Trabajo hay una especial protección del trabajo por parte del estado, reiterado en la constitución política en su artículo 25. “El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”. (Constitución Política de Colombia de 1991, artículo 25)

Siguiendo ese marco, en el trabajo remoto deben quedar claras las condiciones a las cuales se encuentra sujeto, tales como los equipos tecnológicos, el ambiente de trabajo, la forma de ejecutar el trabajo, al igual que el tiempo y el espacio, establecer funciones como es lógico; los días y los horarios en los cuales se ejecutaran las labores, esto permite delimitar la responsabilidad del trabajador y tener claridad sobre cuáles son sus derechos y deberes para que pueda actuar en consecuencia, ya que no se puede sancionar a un trabajador si previamente no se han establecido cuales son las responsabilidades que le asisten.

Asimismo, la ley 2121 en su artículo 17 especifica la facultad subordinante del empleador y la potestad que tiene de controlar el cumplimiento de las funciones de sus trabajadores mediante el uso de herramientas tecnológicas, pero también consagra como limite el respeto por la intimidad y la privacidad del trabajador, y la garantía que le asiste al segundo de no tener contacto con su ambiente de trabajo después de la jornada laboral, respetando el tiempo para dedicarse a su vida personal y a pasar tiempo con su familia. En el mismo artículo la ley menciona una palabra clave que es la “hiperconexión”, término que de cara a los riesgos psicosociales tiene una gran relevancia, pues puede afectar la salud del trabajador e interferir en sus relaciones interpersonales.

1.3. Referencias de la Ley 2121 a las obligaciones que le asisten a las ARL.

Frente a las condiciones de seguridad y salud en el trabajo Niño Barrero señala que:

En el trabajo remoto no se han señalado las responsabilidades del empleador, igual los trabajadores hacen parte del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y es importante notificar a las ARL sobre la situación de dicho trabajador (Niño Barrera, 2021)

De tal manera que, el trabajador remoto como cualquier otra persona que tenga una relación laboral en Colombia es un afiliado obligatorio por parte del empleador

a la ARL y estas deben ejercer vigilancia y control de todas las actividades para la prevención de los riesgos profesionales conforme lo dispuesto en el decreto 1295 del 22 de Junio de 1994 y les aplican los planes y programas del sistema de seguridad y salud en el trabajo implementados por el empleador, pero debido a las diferencias que hay frente a la modalidad de trabajo tradicional, las medidas que con ellos se tomen deben estar orientadas a las particularidades de su ambiente de trabajo.

El artículo 20 de la ley 2121 de 2021 trae la obligación para las ARL de elaborar un programa de prevención, control y actuación ante riesgos laborales y de rehabilitación integral que llegaren a presentar los trabajadores remotos. Además, hay una obligación para las ARL de crear un formulario de afiliación en la cual se debe describir las actividades que se van a desarrollar, los riesgos a los que se encuentran expuestos y las generalidades del trabajo a ejecutar.

En conclusión, el hecho de que el trabajo remoto tenga consagración legislativa además de dar certeza jurídica evita detrimentos en los derechos laborales de los trabajadores, pese a que la misma ley tiene algunos desaciertos, vacíos y limitaciones, que con el paso del tiempo deben ir siendo resueltas por el legislador y la jurisprudencia, de igual forma hay que tener como sustento normativo el Código Sustantivo de Trabajo y las disposiciones de organismos internacionales como la Organización Internacional del Trabajo.

2. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

En el presente acápite y partiendo de la contextualización realizada sobre el trabajo remoto, se analiza el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo para identificar la responsabilidad de los implicados frente a la prevención de riesgos laborales, esto se logra a partir del estudio de las normas que hay en Colombia en la materia y aquellas que regulan los riesgos psicosociales, las cuales son la Ley

1562 de 2012 y el Decreto 1072 de 2015 y las resoluciones 2646 de 2008 y 2404 de 2019.

2.1. Regulación actual sobre seguridad y salud en el trabajo en Colombia

Según la Organización Internacional del Trabajo, la disciplina de Seguridad y Salud en el Trabajo se dedica a “la prevención de las lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo” (Organización Internacional del Trabajo, 2011). Entendiendo que una adecuada atención a la salud física y mental conlleva a lograr el mayor bienestar de los todos los trabajadores y el beneficio de la organización

El marco normativo tomado para el análisis del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - en adelante SG-SST- es la Ley 1562 de 2012 y el Decreto 1072 de 2015 regulación que actualmente se encuentra vigente en el país en la materia. El Ministerio de Trabajo en Colombia en desarrollo de las disposiciones y convenios internacionales, estableció el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual aplica a todos los empleadores públicos y privados, y también a los trabajadores dependientes e independientes. Consiste en el desarrollo de un proceso por fases, para la previsión de siniestros que tienen origen en el trabajo, este sistema busca el mejoramiento continuo y para ello incorpora “la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora, con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo” (Ley 1562 de 2012, artículo 1)

Conforme con lo dispuesto en el decreto número 1443 de 2014 el SG-SST debe ser dirigido por el empleador o contratante, con la participación de los trabajadores o contratistas y con el propósito de que mediante la aplicación de las políticas de seguridad y salud en el trabajo se garanticen las adecuadas condiciones laborales, se logren prevenir los riesgos y se proteja la salud de los trabajadores.

Para el logro de estos presupuestos, se establece una primera obligación a cargo de las implicados y es la redacción de una política de seguridad y salud en el trabajo, la cual debe contener conforme con lo dispuesto en el artículo 2.2.4.6.7. del Decreto 1072 de 2015 los siguientes objetivos: I) identificar los peligros, II) evaluar, valorar y establecer controles frente a los riesgos, III) proteger la seguridad y salud de los trabajadores mediante el mejoramiento del sistema, y IV) por último cumplir la normativa vigente en materia de riesgos laborales.

En ese mismo sentido, el decreto 1075 de 2015 en el artículo 2.2.4.6.8. enuncia las obligaciones del empleador en el marco del SG-SST dentro de las cuales se pueden resaltar para los propósitos del artículo: La difusión de la política de seguridad y salud en el trabajo, la asignación de los deberes a todos los miembros de la organización siendo estos responsables de rendir cuentas sobre su desempeño en la gestión del sistema de seguridad y salud, cumplir con la normativa vigente en la materia, realizar planes anuales de seguridad y salud y estimular la participación de los trabajadores, la función anterior revista mucha importancia, pues la contribución de los trabajadores garantiza el éxito de las medidas que se tomen.

También, es una obligación del empleador adjudicar a los colaboradores sus responsabilidades, en estas se encuentran labores que tienen que ver con la dirección y administración del SG-SST y además transmitirles a todos los miembros de la compañía dicha asignación, para que estos los identifiquen y puedan acudir a ellos en casos de necesidad. Se debe establecer los presupuestos destinados a la financiación del sistema, tomar acciones preventivas y coordinar los riesgos que pueden llegar a presentarse en la organización, integrar el SG-SST en el sistema de gestión y decisiones de la organización., y como mínimo una vez al año realizar la evaluación del SG-SST. Se observa con claridad, que uno de los deberes fundamentales del empleador es garantizar la formación de los trabajadores en los aspectos de seguridad y salud en el trabajo tales como la identificación, valoración y evaluación de riesgos relacionados con sus laborales, en la medida en que el éxito

de las políticas que se implementen depende en gran parte de la colaboración que exista entre los distintos sujetos que interactúan en la empresa.

De acuerdo con los razonamientos que se han venido realizando, en el Decreto 1072 de 2015 en su artículo 2.2.4.6.10. señala la responsabilidad que le asiste a los trabajadores en el marco del SG-SST, estos tienen como primero, y más importante la obligación de cuidar de manera integral su salud, en segundo lugar, tienen que proporcionar información precisa sobre sus condiciones de salud, deben cumplir con las medidas del SG-SST, también informar al empleador o contratante sobre los factores de riesgo presentes en su sitio de trabajo y deberán participar en las actividades formativas que se lleven a cabo.

En el artículo 2.2.4.6.11 del Decreto 1072 de 2015, se realiza una ampliación sobre la necesidad de la capacitación en seguridad y salud en el trabajo, estableciendo que se debe poner en marcha un programa de capacitación sobre identificación y control de los peligros en el trabajo, el cual se debe hacer extensivo a todos los jerarquías de la organización y se deben mantener las disposiciones para que los trabajadores cumplan con el mismo, esto con el fin de prevenir accidentes y enfermedades laborales.

De cara al trabajo remoto, es importante el parágrafo 2 del artículo 2.2.4.6.11 del Decreto 1072 de 2015, pues el mismo especifica que el empleador debe proporcionar a todo trabajador que ingrese por primera vez a la empresa y cualquiera que sea su forma de contratación, de manera previa al inicio de sus funciones, una inducción en las actividades que tendrá que realizar, la cual debe incluir formación para la identificación y control de los peligros y riesgos en el trabajo y la prevención de accidentes y enfermedades, y en un área tan novedosa y que aún no se ha explorado lo suficiente como es el trabajo remoto, esta primera guía es fundamental para que tanto el empleador como el trabajador puedan encausar la gestión y prevención de los riesgos potenciales en el lugar en el cual el trabajador opte por prestar el servicio.

El eje central del sistema es el cuidado de la salud y la seguridad del trabajador, por tal razón, identificar, evaluar y valorar los riesgos es fundamental si se quiere cumplir con la finalidad del sistema, por eso el empleador debe observar las amenazas presentes en el centro de trabajo, para ello debe utilizar un sistema que tenga alcance sobre todas las “actividades rutinarias y no rutinarias internas o externas, máquinas y equipos, todos los centros de trabajo y todos los trabajadores independientemente de su forma de contratación y vinculación, que le permita identificar los peligros y evaluar los riesgos” (Decreto 1072 de 2015, artículo 2.2.4.6.15)

Sobre la anterior consideración, es conveniente resaltar que la obligación de determinar los peligros a los cuales está expuesto el trabajador no se limita a las instalaciones principales de la empresa, sino que se extiende al medio ambiente de trabajo donde cada trabajador desempeña sus labores, aun el trabajo remoto donde el espacio laboral puede tener variaciones considerables, además, este monitoreo que tiene que hacer el empleador se extiende a todo tipo de riesgos, tales como peligros de origen físicos, ergonómicos o biomecánicos, biológicos, químicos, de seguridad, público, psicosociales, entre otros.

Por otro lado, al ser este un proceso por etapas y habiendo estudiado varias de ellas tales como la capacitación, la identificación, valoración y evaluación de los riesgos, se debe abordar las medidas de prevención y control, las cuales deben aplicarse de acuerdo con una jerarquización que trae el decreto y consisten en: I) eliminación del riesgo, II) sustitución del riesgo, III) control del peligro con la adopción de medidas técnicas de control, IV) control del riesgo mediante la adopción de medidas administrativas, V) suministro de equipos y elementos de protección personal y colectivo. Igualmente, se deben implementar un plan para la prevención, preparación y respuesta ante situaciones de emergencia, de tal manera que se dé una actuación rápida y efectiva que pueda reducir las consecuencias del accidente, y esto solo se logra si se cuenta con las suficientes competencias y la capacitación

adecuada que es lo que se busca con el plan, el cual debe crearse teniendo previamente un estudio de cuáles son las amenazas a las cuales se encuentran expuestos los trabajadores, de acuerdo con la actividad económica a la que se dedica la empresa. (Decreto 1072 de 2015, artículo. 2.2.4.6.24)

Y por último, el artículo 2.2.4.6.26 del Decreto 1072 de 2015 consagra el deber del empleador de implementar un procedimiento para evaluar los cambios internos y externos que puedan generar consecuencias en la seguridad y la salud, tales como la introducción de nuevos procesos, variación en los métodos de trabajo, evolución en la información sobre seguridad y salud, esta última responsabilidad del empleador es especialmente relevante pues como se sabe el trabajo remoto es una variación frente al trabajo tradicional y se encuentra enmarcado dentro de estos supuestos, por lo tanto la obligación se extiende a esta nueva forma de trabajo, por lo que debe evaluar los riesgos y adoptar las medidas de prevención y control antes de iniciar la vinculación de trabajadores mediante esta modalidad.

2.2. Regulación de los riesgos psicosociales: resolución 2646 de 2008 y resolución 2404 de 2019.

La Resolución 2646 de 2008 tiene por objeto establecer disposiciones y definir las responsabilidades de los diferentes actores sociales en cuanto a la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, así como el estudio y determinación de origen de patologías presuntamente causadas por estrés ocupacional. (Resolución 2646 de 2008, artículo 1)

Trae la definición de “factores de riesgo psicosociales como las condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo” (Resolución 2646 de 2008, artículo 3), esto hace referencia a que los factores de riesgo generan una perturbación entre la vida personal y la vida laboral de los trabajadores que pueden desencadenar en

situaciones adversas causando la afectación negativa en su desempeño laboral. En consonancia con esto, hago mención a el estrés como la respuesta nociva del trabajador en su intento de adaptarse a las demandas resultantes de la interacción de sus condiciones individuales, intralaborales y extralaborales. Todo esto puede ocasionar exigencias psicoafectivas de las tareas que desempeña el trabajador en su labor y/o de las condiciones en que debe realizarlo, desencadenando en él índices de ausentismo, la accidentalidad, la rotación de mano de obra, la desmotivación y el deterioro del rendimiento.

Por lo anterior, es necesario identificar las categorías de factores existentes en las empresas como es la gestión organizacional que comprende diversos aspectos en el area de recursos humanos como la cual tiene una gran importancia porque se pueden analizar temas que indispensables para el bienestar social del trabajador, cubriendo entre otras cosas, las evaluaciones de desempeño y las estrategias para el manejo del cambio. Otras categorías son las características de la organización del trabajo, del grupo social y las cargas físicas que puede generar el medioambiente de trabajo y la jornada de trabajo, todas estas son integradas por la comunicación al interior del lugar de trabajo analizando el clima de las relaciones interpersonales y la calidad de interacciones en el trabajo en equipo, así como las características cualitativas y cuantitativas del trabajo a desempeñar, además de la demanda que tiene el empleado en cuanto a su carga mental que puede ser igual o incluso más importante que la carga física. Dentro de estas categorías también es necesario identificar las diferentes condiciones extralaborales de tal forma que deben ser objeto de valoración por parte de los empleadores así como “la utilización del tiempo libre, el tiempo del desplazamiento y medio de transporte, la pertenencia a redes de apoyo social, las características de la vivienda y el acceso a los servicios de salud” (Resolución 2646 de 2008, Art. 7) condiciones que en ultimas, terminan siendo indispensables para un buen desempeño laboral, esto porque debe mirarse al trabajador como un ser integral que necesita concatenar su vida personal y laboral que le permitan alcanzar un punto de equilibrio entre estas dos actividades

mejorando así su salud mental y física que dejara como consecuencia la disminución de los factores de riesgo psicosociales, esto que es a través de la evaluación de los efectos de los factores psicosociales de la manera en que se pueden incluir temas como el rendimiento laboral, el estado de salud, enfermedades o accidentes que tienen como origen actividades laborales ya sea con causa o con ocasión de estas, además de censos sobre patologías y mortalidad por accidente de trabajo, rotación de personal y absentismo laboral, es decir el abandono del lugar de trabajo o de las obligaciones directas de este. Respecto de las administradoras de riesgos profesionales, se han puesto a su cargo obligaciones como el deber de información a través de capacitaciones y la prestación de asistencia técnica que permita el diseño y la puesta en marcha de los proyectos de prevención y las metodologías de inspección epidemiológica de los causantes de riesgos psicosociales preferentes, ya sea por actividades empresariales o económicas, empleando dictámenes de salud ocupacional.

En este mismo sentido encontramos en nuestro ordenamiento la Resolución 2404 de 2019, hay que mencionar que, la evaluación de los factores de riesgo psicosocial debe realizarse de forma periódica y esto depende del nivel de riesgo de las empresas. Las empresas que tienen evaluación donde se identifica un riesgo mayor deben realizar valoraciones de con una periodicidad anual, por otro lado, las empresas en las que se evidencian riesgos elevados a grados medios o bajos, deben ejecutar actividades de carácter preventivo y correctivo, además de llevar a cabo cada dos años mínimo una la evaluación que está encaminada al seguimiento necesario para los factores de riesgo. Considero que esta exigencia se debe a la relevancia que han tomado los riesgos psicosociales teniendo en cuenta las consecuencias negativas que generan en los empleados pero que también pueden exponer a riesgos o afectaciones a las empresas en las que estos trabajan, pues el éxito o fracaso de una empresa siempre estará relacionado con las personas que en esta trabajan, haciéndose cada vez más importante que los empleados no tengan grandes cargas mentales entendiendo que se generan todo tipo de

situaciones desfavorables a su salud pero también a los rendimientos empresariales.

Lo anterior se puede hacer a través de las administradoras de riesgos laborales en el entendido que estas deben adelantar actuaciones concernientes a la protección de la salud, además tomar las acciones necesarias que permitan la prevención de condiciones en las que haya exposición de riesgo profesionales para quienes son contratantes, empleadores y trabajadores afiliados, así como suministrar las capacitaciones y asistencias técnicas que faciliten la identificación, valoración e intervención de las condiciones de riesgo psicosocial preferentes. De manera complementaria a esto, se deben crear los informes individuales de la evaluación de factores de riesgo psicosocial que forman parte de las evaluaciones periódicas ocupacionales de cada empleado, significando que pueden ser adaptables a estos registros las normativas legales que se encuentran constituidas para la utilización, ingreso y reserva de las historias clínicas ocupacionales. Lo cual hace parte del deber del empleador de llevar a cabo una serie de evaluaciones médica que se distinguen de acuerdo con el cargo que desempeña y con el tiempo en que se realizan, y son “i. Evaluación médica pre ocupacional o de ingreso; ii. Evaluación periódica (Programada o por cambio de ocupación) y, iii. Evaluación médica post ocupacional o de egreso” (ARL SURA, s.f.)

3. RESPONSABILIDAD DEL EMPLEADOR Y LAS ARL FRENTE A LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO REMOTO A PARTIR DEL 2020.

El día 9 de abril de 2022 fue expedido el Decreto número 555 del 2022, en el cual se aclaran los parámetros que deben seguirse para su implementación y las medidas que deben ser tenidas en cuenta al ejecutarlo, pese a esta reglamentación continúan los vacíos en la materia, no se trata solo de adaptarse a esta modalidad, hay temas complejos frente a los cuales no hay una regulación como lo son los riesgos psicosociales, que ameritan su propio desarrollo, pues es una necesidad del

contexto actual que se dé una respuesta y se incluyan como un tema clave e independiente para garantizar los derechos del trabajador remoto. Las dinámicas actuales y la situación pos pandemia evidencian que los factores de riesgos psicosociales lo afectan en gran medida y su exposición a ellos es constante, de tal manera que es fundamental llegar a unos consensos materia de riesgos psicosociales en el trabajo remoto, que sirvan para garantizar la salud psíquica y física del trabajador remoto ante el surgimiento de estas nuevas dinámicas, que se proyecte su aplicación al futuro y que sea útil para la actualización de las normas laborales a la realidad social.

Por lo tanto, para definir la responsabilidad del empleador y las ARL frente a riesgos psicosociales se va a tener como soporte, primero la normativa desglosada en los capítulos anteriores, también se va a estudiar la circular N° 0064 de 2020 emitida por el Ministerio de trabajo, que busca intervenir factores de riesgo psicosocial y prevención de problemas o trastornos mentales en los trabajadores y puede ser de gran ayuda para el propósito subyacente. Por otro lado, en primer lugar, se abordará la responsabilidad de las Administradoras de Riesgos Laborales, seguidamente las obligaciones del empleador, para terminar con unas sugerencias que es necesario realizar frente al trabajo remoto en materia de seguridad y salud en el trabajo y que son resultados de un intento por resolver los vacíos en la regulación vigente, pensando en establecer reglas con una proyección hacia el futuro.

3.1 Responsabilidad de las Administradoras de Riesgos Laborales en los riesgos psicosociales presentes en el trabajo remoto

La Ley de Trabajo Remoto no consagraba una referencia frente a los riesgos psicosociales, dicha situación no vio grandes cambios en el decreto 555 de 2022, se encuentran en la ley unas obligaciones generales, de las cuales se puede resaltar la elaboración un programa de prevención, control y actuación de riesgos laborales

y de rehabilitación integral que llegaren a presentar los trabajadores remotos, también la elaboración de un formulario para la identificación del riesgo al cual se encuentra expuesto el trabajador remoto, y deberán acompañar de manera obligatoria a los trabajadores remotos y empleadores en la verificación de las condiciones de trabajo. Siendo esta una nueva modalidad de trabajo, con unas variaciones importantes, las medidas en materia de riesgos psicosociales son muy carentes y limitadas, por eso es necesario complementarlas utilizando las fuentes normativas con las que actualmente contamos, esto con el propósito de garantizar la protección de los derechos de los trabajadores.

En el marco de las observaciones anteriores, la ARL junto con el empleador deben verificar el espacio desde el cual va a ejercer su actividad el trabajador remoto, esto se torna más complicado ya que la ley 2121 de 2021 permite que lo preste desde cualquier lugar, entonces supone para la ARL un esfuerzo técnico y un despliegue de distintos canales para evaluar cuales son los factores de riesgo¹ intralaborales, extra labores e individuales a los cuales está expuesto el trabajador que está prestando el servicio, tales como medio ambiente y equipo de trabajo, gestión organizacional y entorno familiar y social, en este punto son claves las herramientas tecnológicas, pero no se puede perder de vista la necesidad de que el funcionario especializado con sus propios sentidos pueda apreciar las condiciones presentes en el ambiente, y también entablar un dialogo con el trabajador remoto porque hay factores psicosociales ligados totalmente a la individualidad del trabajador y su condición psicológica como su capacidad de adaptarse al entorno, de tomar decisiones y su estado de salud. Esto va a permitir la identificación del riesgo, que es la primera etapa consagrada en el sistema de Seguridad y Salud en el trabajo y también señalada en la Resolución 2646 en materia de factores de riesgo psicosociales.

La primera actividad es fundamental para la creación del programa de prevención, pues este se tiene que elaborar, proyectándose en que sea viable para

¹ Entiéndase incluido los factores psicosociales de riesgo.

cualquier empleador cuyos trabajadores se vinculen mediante la presente forma de ejecución del contrato de trabajo. En el mismo sentido, en su desarrollo se le tiene que dar un enfoque orientado a los riesgos psicosociales, siguiendo los parámetros de la resolución 2646 de 2008, para la elaboración del programa se debe contar con un experto en materia de riesgos psicosociales que haga una evaluación objetiva y subjetiva que permitan tomar medidas que constituyan un protector psicosocial para el trabajador y una vez se tenga un plan de prevención y control, es deber de la ARL compartirlo con el empleador y el trabajador, para que ambos tengan conocimiento del mismo y puedan actuar en consecuencia.

Otra de las obligaciones de las Administradoras, es la asesoría en el diligenciamiento del formulario para la determinación de riesgos y definición del origen de contingencias que llegaren a presentarse, dicho instrumento tiene gran importancia, pues en este se suministra información clave como lo son: “la descripción de las actividades, el lugar y los horarios que tendrá el trabajador remoto, la clase de riesgo que corresponde a las labores ejecutadas y la clase de riesgo correspondiente a la empresa o centro de trabajo” (Ley 2121 de 2021, artículo 20). Este formulario es fundamental para las medidas que tenga que tomar el empleador, para el programa de prevención que se va a crear y para en caso de que llegara a presentarse una enfermedad o un accidente determinar el origen del mismo, por ello, es indispensable la exigencia de rigurosidad en su diligenciamiento.

En el orden de las ideas anteriores, la ARL tiene unas obligaciones de asesoramiento con el empleador, primero debe apoyarlo en la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, verificando que el mismo sea eficaz para garantizar la salud de los trabajadores remotos de acuerdo con sus particulares necesidad, pues este debe incluir a todos los trabajadores de la organización, incluso aquellos que no se encuentren en su planta física. De igual manera, las administradoras deben acompañar al empleador en la divulgación de las normas que versen sobre salud y seguridad en el trabajo remoto, con un especial énfasis en los factores psicosociales de riesgo, pues si bien actualmente han

adquirido gran relevancia debido a que las personas cada vez son más conscientes de los efectos nocivos que pueden causar en la salud, igual se tiene que continuar informando a los trabajadores sobre cuáles son estos, sus causas, sus consecuencias y sus formas de prevención, siendo una necesidad primordial la educación en factores psicosociales, pues de acuerdo con una encuesta nacional de condiciones de salud y trabajo realizada por el Ministerio de Trabajo, en el país los riesgos psicosociales afectan en gran medida a las personas que trabajan desde sus casas, la estadísticas dan cuenta de los siguientes resultados:

En los años 2007 y 2013 Dos de cada tres trabajadores, manifestaron estar expuestos a factores psicosociales durante la última jornada laboral completa y entre un 20% y un 33% manifestaron sentir altos niveles de estrés.

En la segunda encuesta realizada, para el año 2013, más del 60% de los trabajadores deben atender usuarios, el 47.47% mantener un nivel de atención alto o muy alto, el 43% estima que debe realizar su trabajo de forma muy rápida o con plazos muy estrictos y el 20% de la población refirió que nunca o casi nunca puede tomar pausas en su trabajo, entre otros.

También se observó un incremento del 43% de los trastornos mentales y del comportamiento entre 2009 y 2012, principalmente por el reconocimiento de eventos de ansiedad y de depresión. (Ministerio del Trabajo, 2019)

Por otro lado, encontramos las responsabilidades que tienen las Administradoras de Riesgos Laborales en la realización de campañas y apertura de espacios de capacitación para los trabajadores y los empleadores de los distintos sectores económicos, dentro de los objetivos de estos talleres se tiene que encontrar el fomentar actividades que estén encaminadas a reducir la ansiedad, la depresión y el estrés que son las enfermedades más comunes desencadenadas por los riesgos psicosociales, pero en general se tiene visualizar todos aquellos riesgos psicosociales y sus consecuencias en la medida que afecten la salud física y mental del trabajador, mejorando así las reacciones emocionales y conductuales que suelen ser frecuentes en los trabajadores, y visibilizando los conductos y rutas de apoyo con las cuales cuenta el trabajador remoto.

Como son trabajadores vinculados mediante la modalidad de trabajo remoto, y este implica un desligamiento total de la sede principal de la empresa, entonces se

tiene que determinar en conjunto cuales son los espacios para realizar estas capacitaciones, como alternativa se tienen los mismos medios tecnológicos que permiten la realización de esta clase de trabajo. Deben también implementar líneas telefónicas por medio de las cuales se pueda hacer una intervención psicosocial que debe ser atendida por profesionales en salud mental, siendo esto muy relevante para el trabajador porque se le estará brindando un espacio de orientación y apoyo emocional, también contara con primeros auxilios psicológicos de los cuales se requiere tener un conocimiento para saber gestionar esos momentos de crisis. Adicionalmente, “las ARL deben activar una oferta de servicios y rutas de atención que permita tramitar las necesidades en salud mental que sean reportadas por los trabajadores, todo esto con el fin de mantener y restablecer la salud mental y el bienestar del empleado” (Ministerio de Trabajo, circular N° 0064 de 2020).

De igual importancia, las Administradoras de Riesgos Laborales tienen unos deberes de prevención dentro de los cuales se encuentra, la instauración de estrategias, acciones o servicios de promoción de la salud mental y prevención a trastornos mentales, y deben garantizar que las empresas afiliadas incluyan el monitoreo permanente a factores de riesgo psicosocial en el trabajo remoto dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, ya que esto permitirá la protección, mejorías y recuperación de la salud mental de los trabajadores. Frente a esto hay que señalar que.

Se plantea que los procesos de intervención del riesgo varían dependiendo de la gravedad que tenga este, de forma que si es alto o muy alto se deben generar sistemas de vigilancia epidemiológica para controlarlo. Si es mediano, se deben fortalecer los factores protectores que mitigan el efecto negativo de esas variables, y si el riesgo es bajo, quiere decir que la organización tiene buenos factores protectores y se sugiere que se mantengan. (ARL SURA, s.f.)

Para culminar las obligaciones más importantes de las ARL, en la circular N° 0064 de 2020 se recalca que en el artículo 3 de la resolución 2404 de 2019 se tiene establecido un término para la evaluación de los factores de riesgos psicosociales, la cual debe realizarse de manera periódica y esto será de acuerdo con los niveles de riesgo con los que cuente cada empresa en particular, pero como idea general

de esta periodicidad se ha considerado que las empresas que por ejemplo, cuentan con altos niveles de factores de riesgo deben aplicar la evaluación de forma anual. Esta labor es muy importante, pues por la misma forma de ejecución del contrato de trabajo abre la posibilidad a que se presenten constantes cambios en el ambiente que pueden exponer al trabajador a riesgos y de los cuales debe tener conocimiento la ARL, de ahí que un acuerdo para realizar de forma eventual esta evaluación será de gran ayuda para garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores y un gran aporte en materia de prevención.

Y en caso de una enfermedad ocasionada por los riesgos psicosociales consecuencia del trabajo remoto, tienen la misma cobertura por parte de la ARL que un siniestro derivado de cualquier otro riesgo laboral, hay que precisar que:

Para hacer la calificación de un caso de enfermedad profesional, tiene que tenerse como marco de referencia el Protocolo para la identificación de enfermedades profesionales derivados del estrés y del riesgo psicosocial que fue emitido por el Ministerio de Protección Social y que orienta las decisiones a tomar en este caso y la necesidad de que quien debe calificarlo es un psicólogo especialista en Salud Ocupacional. (ARL SURA, s.f.)

3.2 Responsabilidad del empleador en los factores de riesgos psicosociales presentes en el trabajo remoto.

Sobre las responsabilidades que le asisten al empleador podemos evidenciar que estas implican el desarrollo de acciones que permitan la identificación, evaluación y prevención de los factores de riesgo psicosociales. Primero hay que decir que el empleador tiene que tener la disposición para abrir los espacios y brindar los tiempos para en conjunto con la ARL realizar las actividades de prevención y promoción.

Hay unos deberes muy evidentes por parte del empleador y es vincular al trabajador remoto al Sistema de Riesgos Laborales, informar a la ARL la modalidad de contrato del trabajador, y también añadir las condiciones propias del trabajo remoto en el reglamento interno de la empresa, conforme lo dispuesto en la ley 2121

de 2021 y el decreto 555 de 2022. Estudiando aspectos más específicos en materia de seguridad y salud en el trabajo, el empleador debe como primero verificar las condiciones del lugar de trabajo, para de acuerdo con estas implementar los controles que a continuación se van a describir, esto es una tarea que debe realizar con el asesoramiento de expertos y la ARL y orientado a mitigar factores psicosociales.

Le corresponde la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, en este marco debe realizar la redacción de una política de seguridad y salud en el trabajo, esta debe integrar la modalidad de trabajo remoto, es decir, es necesario que se tenga en cuenta las particularidades de esta forma de ejecución del contrato y que se adaptan a sus propias normas consagradas en la ley 2121 de 2021, pues hay aspectos que marcan una gran diferencia como el hecho de que el empleado no debe asistir a las instalaciones de la empresa ni siquiera en la etapa precontractual, de tal manera que los medios tecnológicos tienen una vital importancia, lo cual tiene relevancia pues por los cambios del trabajo remoto, los riesgos psicosociales pueden tener variaciones y pueden ser desarrollados por aspectos propios de esta forma de trabajo como el constante manejo de medios electrónicos y la separación de las relaciones sociales con los compañeros de trabajo o el entorno empresarial.

En materia de riesgos psicosociales específicamente, le corresponde al empleador la identificación de los mismos para lo cual debe tener en cuenta aspectos de la gestión organizacional, características de la organización del trabajo, del grupo social del trabajo, condiciones de la tarea, carga física, del medio ambiente de trabajo, entre otros. Al tratarse de trabajo remoto el examen de estos factores se torna totalmente diferente, pues el trabajador se encuentra aislado de sus compañeros de trabajo, desde lugares que previamente no han sido creados para prestar el servicio, en muchas ocasiones con la presencia constante de su familia, sometido a las cargas que acarrea el manejo ininterrumpido de medios tecnológicos y los diversas formas en los que estos pueden suponer un exceso de

carga laboral, situación que implica una especial atención a los factores psicosociales extralaborales e individuales y especialmente el apoyo de un personal experto que pueda comprender la magnitud de la carga mental a la cual puede verse sometido un trabajador remoto.

Una vez se haya identificado los factores psicosociales de riesgos presentes en el espacio de trabajo, el empleador debe proceder con “su evaluación, su recopilación, análisis y seguimiento desde la perspectiva de la salud ocupacional, utilizando los instrumentos validados en el país”. (Resolución 2646, 2008, Artículo 13). En materia de trabajo remoto, esta recopilación tiene mayores exigencias pues es algo novedoso para los empleadores del país, de ahí que el Ministerio de Trabajo tiene que hacer un control exhaustivo, al igual que las Administradoras de Riesgos Laborales, dicha información puede ayudar a establecer datos que faciliten los procesos a las empresas que se vayan adhiriendo a esta modalidad de trabajo y en general para los estudio de los riesgos psicosociales en el trabajo Remoto que se realicen a futuro.

A continuación, la política de seguridad y salud debe ser divulgada con los trabajadores, y especialmente se tiene que hacer cumplir en la empresa, para ello es importante el seguimiento constante a la misma y el acompañamiento que realiza la ARL. El empleador igualmente tiene unas obligaciones de promoción y prevención de riesgos laborales, dentro de los cuales están los psicosociales, en la cual tiene que propiciar los espacios para la capacitación y el asesoramiento por parte de la ARL, haciendo uso de los distintos canales que debe tener habilitada la empresa para la comunicación con el trabajador remoto, también brindarle a este los adecuados elementos de protección personal para las tareas que vaya a realizar, y en este punto es importante que los trabajadores remotos cuenten con formación en cuanto a los riesgos que puede implicar el uso de dispositivos informáticos y el impacto psicológico que estos pueden acarrear.

Como se puede evidenciar, la gestión de la seguridad y la salud en el entorno empresarial es un gran proceso que se divide en etapas, una de las cuales se refiere

a la intervención de los factores psicosociales en el trabajo, para ello la Resolución 2646 de 2008 trajo unos criterios mínimos que se deben tener en cuenta consagrados en el artículo 13, estos deben ser adaptados y aplicados por el empleador de acuerdo con sus políticas de salud ocupacional. De cara al trabajo remoto se enunciarán a continuación algunas medidas que en el proceso de intervención debe tomar el empleador, no son las únicas viables para mitigar los factores de riesgo, solo son aquellas que a partir del estudio del trabajo remoto y la regulación en materia de seguridad y salud en el trabajo son consideradas más vitales y relevantes.

Primero, la formación e información sobre las características del comportamiento de riesgo psicosociales, porque sucede que un trabajador se ve expuesto a estrés, exigencias emocionales, cargas sociales en el trabajo, conflictos éticos y de valores y demanda psicológica, que de acuerdo con Julio César Neffa en su texto los riesgos psicosociales en el trabajo, son los principales factores de riesgo psicosocial, y la realidad es que el trabajador no tiene el conocimiento del origen de esta y que pueden estar totalmente ligados al trabajo, especialmente en el trabajo remoto tomando en consideración las particularidades del mismo, de tal manera que “determinantes socioeconómicos, la organización y el contenido del proceso de trabajo, las condiciones de empleo y las relaciones sociales en el trabajo, actuando por intermedio de los factores de riesgo psicosociales” (Neffa, 2015, p. 128) causan perturbaciones psíquicas y mentales y el trabajador no los reporta porque no tiene el conocimiento de que estos pueden tener una relación directa con el trabajo, adjudicándole su origen a otras causas, o simplemente no piensa que tenga la misma relevancia que otros factores de riesgos laboral, de tal forma que no realiza el reporte al empleador para ser objeto de las medidas preventivas y de rehabilitación necesarias para restablecer el buen estado de su salud.

Además, las empresas deben prestarles a los empleados la asistencia psicológica remota cuando estos la requieran, cabe resaltar que cuando estas asistencias se hacen de manera temprana, es decir, cuando los impactos

psicológicos no han avanzado mucho en el trabajador puede esto ayudar a una recuperación más rápida y efectiva que brinde al afectado mejores garantías para desarrollar con normalidad su labor y su vida personal.

Igualmente, se le debe garantizar al empleado la desconexión laboral digital, que es un derecho del trabajador y es fundamental para las personas que trabajan desde sus casas u otros sitios, pues previene en gran medida los riesgos psicosociales y mejora la productividad de la organización debido a que los empleados enfocan sus esfuerzos solo en su jornada laboral y logran descansar y recuperar energías en sus periodos de desconexión.

Cabe resaltar, la relevancia del monitoreo por parte del empleador de los factores de riesgos psicosociales, se debe realizar un continuo seguimiento a los trabajadores remotos, para determinar qué cambios se pueden estar presentando y si hay una variación en la clasificación del riesgo, igualmente para tomar las medidas con prontitud. En este sentido es fundamental la comunicación que tiene que existir entre el trabajador remoto y el empleador y los canales de seguimiento establecidos por el empleador.

3.3. Nuevas medidas a implementar en materia de seguridad y salud en el trabajo remoto.

Esta modalidad de trabajo aun es reciente, de ahí la importancia de que la doctrina y la jurisprudencia se pronuncien en el tema buscando llenar los vacíos se encuentran y enriqueciéndola para su utilización masiva en el país. En este sentido, después del estudio realizado, es posible mencionar la necesidad de que se realizan revisiones periódicas por la ARL y el empleador a los lugares desde donde los cuales el trabajador remoto presta el servicio, para esto se necesita un acuerdo entre los actores para que no se desdibuje la flexibilidad que tiene este trabajo y tampoco se viole la intimidad y la privacidad del trabajador.

Estas revisiones son importantes porque permiten verificar cuales son las nuevas condiciones que se pueden presentar en el lugar de trabajo, además la ARL

cuenta con profesionales en la materia que podrán observar aquello que a la vista del trabajador no tiene ninguna trascendencia. Al respecto tienen un papel muy importante los equipos tecnológicos, estos pueden contribuir a realizar el monitoreo de los trabajadores, en la reducción del estrés y la ansiedad, en la comunicación e interacción del trabajador con la empresa y a alejarlos de las fuentes de riesgo, entre otros beneficios que dependerán del avance en los medios electrónicos con los que cuenta el empleador. Sin embargo, a pesar de que las TIC son la base de estas formas de trabajo a distancia, hay aspectos que es posible que exista la necesidad de que sean observados directamente por los expertos desde el lugar donde el trabajador presta el servicio o entablando canales de comunicación directos con el trabajador remoto.

De manera análoga, en el trabajo remoto es una obligación del empleador proveer al trabajador de las herramientas tecnológicas necesarias para la ejecución del trabajo, en este sentido, el empleador debe verificar que los elementos de trabajo suministrados si sean los adecuados para prevenir riesgos tecnológicos. A fin de evitar la ocurrencia de daños relacionados con el uso de equipos tecnológicos es necesario que “se implementan controles (físicos y de gestión) tales como diseños apropiados en equipos, mantenimientos preventivos, definición de procedimientos de operación o uso, capacitación apropiada, contar con equipos de seguridad activa y pasiva, entre otros”. (Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres, 2018, p. 23)

Además de suministrar las herramientas para que el trabajador a distancia² realice su labor el empleador debe brindarle elementos de protección personal en las actividades que tiene que realizar, como también formación óptima para evitar los peligros del entorno digital en el cual se encuentra inmerso, especialmente evitar la “aparición de riesgos psicosociales relacionados con el uso de las TIC, como el tecnoestrés tecnoansiedad, tecnofatiga, tecnofobia etc” (Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo, 2018) y ofrecerle la preparación

² Trabajador remoto

necesario para que en su actividad no se vea comprometida su seguridad y la privacidad de sus datos.

Conviene enfatizar en la necesidad que el trabajador realice el auto reporte de las variaciones en las condiciones de trabajo, de los factores de riesgo a los cuales considera se encuentra expuestos, de las dificultades relacionadas con el equipo de trabajo y de cualquier afectaciones que pueda presentar en su salud física y mental, ya que como esta forma de ejecución del contrato de trabajo es cien por ciento remota, es necesario la participación activa del trabajador para garantizar su salud y su seguridad.

Naturalmente, toma una gran relevancia las prácticas de trabajo saludable y primar siempre la integridad del trabajador, para esto hay unas precauciones vigentes que adquieren una particular relevancia en el trabajo remoto, como lo es el cumplimiento de la jornada laboral, la cual constituye un límite fuera del cual el trabajador puede desconectarse por completo de la empresa, permite mantener la línea entre el trabajo y la vida personal que puede verse desdibujada por labores de una u otra naturaleza, ya que sucede que en la mayoría de los casos, el sitio desde el cual el trabajador presta el servicio es su mismo domicilio. Asimismo, es necesario planear el trabajo a realizar y la cantidad, para evitar la sobrecarga al trabajador remoto, diseñar canales adecuados de comunicación con el trabajador y reducir la interacción fuera de la jornada laboral. Para finalizar, hay que gestionar procedimientos que posibiliten que el trabajador se sienta incluido en el ambiente empresarial y no excluido de la empresa y de la interacción con sus demás compañeros, pues el trabajador remoto es un miembro más de la organización.

CONCLUSIONES

Retomando las ideas expuestas en las consideraciones anteriores, el trabajo remoto es una modalidad del contrato de trabajo reciente, que involucra la posibilidad de laborar desde un lugar remoto por medios de las tecnologías de la

comunicación, cuya regulación es sumamente nueva y se encuentra consagrada en la ley 2121 de 2021 y el decreto 555 de abril de 2022. La forma de ejecutar el contrato de trabajo tiene un gran impacto en la salud de los trabajadores, especialmente supone una exposición a factores psicosociales de riesgo, que es un tema cuyo auge es mayor en la actualidad por la misma utilización de las tecnológicas de la comunicación en la sociedad para fines laborales, también por los nuevos retos a los cuales se encuentran expuestos los trabajadores y la necesidad de aumentar la productividad, la realidad es que “Las nuevas enfermedades derivadas del trabajo son eminentemente de carácter psicosocial y están directamente relacionadas con el modo en el que el trabajo se diseña, organiza y gestiona así como con los contextos social y económico del trabajo”(Martín, s.f, p 2).

Como es notable a partir del estudio realizado, “los factores de riesgo psicosociales son los aspectos extralaborales, intralabores o externos a la organización y las condiciones individuales” (Patiño y Alvaran, 2016) que pueden generar efectos negativos en la salud de los trabajadores, de tal manera que es necesario que los diferentes actores, esto es, Administradoras de Riesgos Laborales, empleadores y trabajadores tomen las medidas necesarias para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de estos con el propósito de reducir enfermedades en el trabajador remoto, y buscando la promoción y protección de la salud y bienestar de los trabajadores vinculados, esto siguiendo los lineamientos dispuestos en la resolución 2646 de 2008 la que actualmente es la guía para abordar los factores psicosociales de riesgo, la ley 1562 de 2012 y el decreto 1072 de 2015 el cual es el marco normativo para analizar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

De acuerdo con los objetivos planteados, es viable decir que las Administradoras de Riesgos Labores tienen que darles una especial orientación a sus actividades de identificación, evaluación, acompañamiento y prevención directamente relacionada con los riesgos psicosociales, teniendo de presente que el trabajo remoto se ejecuta

en su totalidad a través de medios tecnológicos, sin asistir en ningún momento a la planta física de la empresa. Sobre las consideraciones anteriores, las ARL tienen que verificar en conjunto con el empleador el lugar desde donde el trabajador va a prestar el servicio para poder determinar cuáles son los factores psicosociales presentes en el espacio, en este punto es fundamental entablar una dialogo con el trabajador remoto para verificar que aspectos ligados a su individualidad como su condición psicológica, su capacidad de tomar de decisiones, sus relaciones familiares y sociales pueden suponer un factor psicosocial que desencadene en una enfermedad laboral. Una vez determinado los factores psicosociales a los cuales puede estar expuesto el trabajador tiene que ejercer actividades de prevención, para esto se utiliza el programa de prevención, control y actuación de riesgos laborales, el cual debe tener un enfoque específico en materia de riesgos psicosociales por la relevancia y la recurrencia de los mismos en los trabajadores remotos.

Es fundamental la divulgación de la información, pues pese a que las encuestas del Ministerio de Trabajo demuestran la gran cantidad de trabajadores sometidos a enfermedades relacionadas con riesgos psicosociales, es muy común el desconocimiento de los factores de riesgos psicosociales en el país, y por lo tanto es necesario educar al trabajador para que este tenga conocimiento de sus propios deberes de cuidado y también de los conductas y rutas de atención a las cuales puede acudir para mitigar los efectos negativos en su salud y para recibir apoyo psicológico, y las prestaciones asistenciales que requiera, para esto es claves las campañas realizadas por la ARL y los espacios de formación.

Por su parte, las obligaciones del empleador frente a los factores psicosociales de riesgo parten de incluir al trabajador remoto dentro de su Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, como cualquier otro trabajador que se encuentre en la planta física de la empresa, pero dándole un enfoque que garantice la seguridad del mismo pese a las particularidades de su forma de ejercer la labor, para ellos es fundamental que el empleador cuenta con los medios tecnológicos adecuados para poder realizar un monitorio de sus trabajadores remotos.

Para la identificación de los factores psicosociales de riesgo el empleador debe tener en cuenta aspectos de “la gestión de la organización del trabajo, del grupo social del trabajo, carga física y mental, condiciones de la tarea, del medio ambiente de trabajo” (Says, 2021) y una vez se encuentren identificados se debe proseguir con su evaluación, análisis y seguimientos desde la perspectiva de la salud ocupacional utilizando para ello la resolución 2646 de 2008 y la circular N° 0064 de 2020, también en este punto es importante la batería de riesgo psicosocial que es un instrumento vigente en el país para evaluar el riesgo psicosocial.

A continuación, se encuentran las medidas preventivas que debe tomar el empleador que tienen que ver con la formación a sus trabajadoras para que conozcan los riesgos psicosociales, sus causas y consecuencias, las formas como ellos mismos deben cuidar su salud y las rutas para buscar atención. Análogamente, el empleador debe brindar los elementos adecuados de protección, especialmente aquellos destinados a mitigar riesgos relacionados con equipos electrónicos y como en esta modalidad de trabajo es deber del empleador brindar las herramientas para su desempeño, tiene que ofrecer equipos tecnológicos adecuados que garanticen la integridad, y la privacidad del trabajador. Resaltamos, la trascendencia de la asistencia psicológica al trabajador de manera temprana como una medida de vital importancia para prevenir las enfermedades asociadas a riesgos psicosociales, para ello las administradoras cuentan con una personal altamente capacitado que apoye al empleador en el cuidado de la salud mental de sus trabajadores.

Asimismo, el empleador debe garantizarle al trabajador el derecho a la desconexión laboral digital, que es fundamental para las personas que trabajan desde sus casas u otros sitios, pues permite el descanso necesario, recuperar energías y mejora su productiva, enfocando sus esfuerzos durante la jornada laboral y utilizando los otros espacios para otras actividades que lo ocupan como es natural. El empleador debe estar haciendo seguimiento a los cambios en las situación de los trabajadores remotos, analizando de cerca su situación y los posibles factores psicosociales de riesgos a los cuales puede irse enfrentando, igualmente debe

evaluar junto con las ARL las medidas que toma para garantizar la eficacia de la mismas, el cumplimiento de la política de seguridad y salud en el trabajo, y evitar posibles inversiones de tiempo y dinero en vías que no están teniendo un impacto real en la salud del trabajador remoto.

Hay que enfatizar en la importancia de las evaluaciones periódicas de la situación de los trabajadores remotos por parte de la ARL y el empleador, evaluando las condiciones del lugar de trabajo que pueden constituir factores psicosociales de riesgos y las cargas mentales a las cuales se encuentra expuesto, pues su separación del centro principal de la empresa y de sus compañeros implican repercusiones en su forma de relacionamiento

A modo de recomendación, se refiere el deber del empleador de procurar por “fomentar el desarrollo personal, de la autonomía, diversifican de tareas, de tareas, protocolos de acoso, formación a todos los niveles” (Martín, s.f, p 6) con el objetivo de lograr que el trabajador remoto logre la conciliación entre su vida laboral y su vida personal, y minimizar en la mayor medida posible el desgaste de su salud. Hay que pensar y reforzar las rutas de comunicación en todos los sentidos para que el empleador remoto siempre se siente parte de la cultura empresarial. Es importante motivarlo, incluirlo y realizar actividades de promoción para evitar frustraciones laborales y aislamiento laboral.

Es vital la flexibilidad horaria, el empleador debe buscar una equilibrio para obtener la agilidad del trabajador sin llegar a asfixiarlo, también para garantizar los espacios con su familia, realizar otros propósitos de su vida personal y descansar. De igual forma, educar al trabajador sobre el manejo del entorno digital en el cual se encuentra inmerso, buscando proteger su integridad y su intimidad y evitar la aparición de riesgos psicosociales relacionados con el uso de las TIC, como el tecnoestrés tecnoansiedad, tecnofatiga y tecnofobia. Por último, es fundamental el auto reporte por parte del trabajador remoto, este es un miembro más de la organización y tiene que informar al empleador sobre cualquier evento que pueda

tener repercusiones negativas en él, y además se requiere su colaboración para la captación y educación.

Se subraya la vigilancia por parte del Ministerio de Trabajo en aras de garantizar la protección de la salud mental y física de los trabajadores remotos en el país y vigilar el cumplimiento de las obligaciones por parte de los empleadores y administradoras de riesgos. Del mismo modo, es imprescindible que las normas laborales se actualicen constantemente a las necesidades actuales, los retos a los cuales se enfrenta el trabajador y se incluyan temas como desconexión laboral digital, tecnoestrés y flexibilidad laboral y exista más regulación en esta materia, buscando llenar los vacíos que existen, con el propósito de dar certeza jurídica y seguridad a las personas que se vinculan mediante esta modalidad de trabajo.

Asimismo, es fundamental el cumplimiento por parte de los empleadores y las Administradoras de riesgos laborales de las obligaciones de seguridad y salud en el trabajo frente a los factores psicosociales de riesgo en el trabajo remoto que se encuentran desglosadas en los capítulos precedentes, puesto que es una realidad a la cual se encuentran expuestos los trabajadores, y es un deber de toda persona parte en una relación laboral tomar conciencia de “la existencia cada vez más frecuente de enfermedades de carácter psicosocial vinculadas al trabajo, más difíciles de detectar que las enfermedades físicas pero igualmente perjudiciales o más para los trabajadores y para sus empresas” (Martín, s.f, p 6)

Tal y como hemos podido comprobar, los empleadores y la ARL tienen un trabajo conjunto importante para la identificación, prevención y control de los factores psicosociales de riesgo, ya que cada vez son más las personas que se suman mediante esta forma de contrato de trabajo, y que en consecuencia se exponen a los factores psicosociales de riesgos, los cuales actualmente son desencadenantes de gran cantidad de afectaciones en la salud de los trabajadores, de tal manera que se requiere el cumplimiento de las obligaciones por parte de empleador y la ARL para garantizar la salud y la seguridad del trabajador remoto, proyectándose en que

en el futuro las organizaciones estén totalmente preparadas en materia de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo remoto.

REFERENCIAS

Álvarez Liévano Laserna. (Agosto de 2021). Obtenido de Álvarez Liévano Laserna: <https://www.allabogados.com/noticias/ley-2121-de-2021/>

ARL SURA. (s.f.) Boletín jurídico. Tomado de: https://www.arlsura.com/boletin/juridico/cinco_conceptos.html

Barrera Niño, Y. (2021) *Una alternativa para situaciones ocasionales, excepcionales o especiales*. Consejo Colombiano de Seguridad. Recuperado de: <https://ccs.org.co/ley-de-trabajo-en-casa-en-colombia/>

Cardozo, N. y Bulcourf, (2020) . *El trabajo remoto en Iberoamérica: Un análisis comparado de los avances en las administraciones públicas*. CUI NAP Argentina, 10-59. Recuperado de: <file:///C:/Users/Yuliana/OneDrive/Escritorio/RIESGOS%20PSICOSOCIALES/trabajo%20remoto%20argentina.pdf>

Carrizosa, V. y Castro de la Torre, C. *Crean régimen de trabajo remoto en Colombia*. Holland & Knight Alert. Recuperado el 25 de febrero de 2022 de: <https://pdf.hklaw.com/pdfrenderer.svc/v1/abcpdf11/GetRenderedPdfByUrl/Crean%20regimen%20del%20trabajo%20remoto%20en%20Colombia.pdf?url=http%3a%2f%2fwww.hklaw.com%2fen%2finsights%2fpublications%2f2021%2f08%2fcrean-regimen-del-trabajo-remoto-en-colombia%3fpdf%3d1>

Colombia. Asamblea Nacional Constituyente. (1991). Constitución Política de Colombia.

Colombia. Congreso de la República. Ley 1562 (11, julio, 2012) *Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y otras disposiciones en materia de salud ocupacional*. Diario oficial, Bogotá, pp. 1-22.

Colombia. Congreso de la República. *Ley 2121(3 de agosto,2021)*. Congreso de la República. Por medio de la cual se crea el régimen de trabajo remoto y se establecen normas para promoverlo, regularlo y se dictan otras disposiciones.

Delgado, C. (2021) *Ley de trabajo remoto, ¿el verdadero cambio?* Universidad Externado de Colombia. Departamento de Derecho Laboral. Recuperado de: <https://derlaboral.uexternado.edu.co/uncategorized/ley-de-trabajo-remoto-el-verdadero-cambio/>

Diéguez Méndez, Y. (2011) *el derecho y su correlación con los Cambios de la sociedad*, 1-28. Recuperado de: [file:///C:/Users/Yuliana/Downloads/Dialnet-ElDerechoYSuCorrelacionConLosCambiosDeLaSociedad-5500757%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Yuliana/Downloads/Dialnet-ElDerechoYSuCorrelacionConLosCambiosDeLaSociedad-5500757%20(1).pdf)

Esguerra, A. (2021). *Batería de Riesgos Psicosocial y la Resolución 2646 de 2008*. [https://safetya.co/bateria-de-riesgo-psicosocial-y-resolucion-2646-de-2008/#Evaluacion de las características de la organización del trabajo](https://safetya.co/bateria-de-riesgo-psicosocial-y-resolucion-2646-de-2008/#Evaluacion%20de%20las%20caracteristicas%20de%20la%20organizacion%20del%20trabajo)

Flórez, M. (2019). *¿En qué consiste el SG SST en Colombia?*. Sanitco. Tomado de: <https://www.sanitco.com/blog/nwarticle/73/2/En-que-consiste-el-SG-SST-en-Colombia#:~:text=El%20Ministerio%20de%20trabajo%20en,y%20enfermedades%20originadas%20por%20las>

Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo (INSSBT).(2018).*Las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) (II): factores de riesgo psicosocial asociados a las nuevas formas de organización del trabajo*. Tomado de: <https://www.insst.es/documents/94886/566858/ntp-1123.pdf>

Julio César Neffa. (2015). *Los riesgos psicosociales en el trabajo contribución a su estudio*. Tomado de: <https://www.cytod.org/sites/default/files/Los%20riesgos%20psicosociales%20en%20el%20trabajo.pdf>

Martín Molina.s.f. *Las Enfermedades Psicosociales como Resultados de los Nuevos Riesgos Laborales*. Tomado de.

https://factorhuma.org/attachments_secure/article/1814/Riesgos_psicolaborales_fh.pdf

Ministerio de la Protección Social. (2010). *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial*. Bogotá, Colombia: Ministerio de Protección Social

Ministerio de la Protección Social. *Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional*. Resolución (17 de julio de 2008).

Ministerio de Trabajo. *Por la cual se adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus Efectos en la Población Trabajadora y sus Protocolos Específicos y se dictan otras disposiciones*. Resolución 2404 (2019).

Ministerio de Trabajo. *Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo*.. Tomado de: <https://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/riesgos-laborales/sistema-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo>

Ministerio del Trabajo. (24 de julio de 2019). *Bienestar y salud mental: un compromiso de MinTrabajo y el Sector Público*. Tomado de: <https://www.mintrabajo.gov.co/prensa/comunicados/2019/julio/bienestar-y-salud-mental-un-compromiso-de-mintrabajo-y-el-sector-publico>

Ministerio del trabajo. *Acciones mínimas de evaluación e intervención de los factores de riesgo psicosocial, promoción de la Salud Mental y la prevención de problemas y trastornos mentales en los trabajadores, durante la actual emergencia sanitaria por el SARS-CoV-2 (COVID-19) en Colombia*.Circular N° 0064 (2020).

Organización Internacional del Trabajo. *¿Cómo gestionar la seguridad y salud en el trabajo?*. Tomado de: <https://www.ilo.org/global/topics/labour-administration-inspection/resources-library/publications/guide-for-labour-inspectors/how-can-osh-be-managed/lang--es/index.htm>

Patiño, R. & Alvaran, C. (2006). Factores psicosociales intralaborales y extralaborales y el nivel de estrés en el centro cardiovascular de Caldas y estrategia de intervención. (Tesis de maestría, Universidad de Manizales, Manizales, Colombia) Tomado de: [https://ridum.umanizales.edu.co/xmlui/bitstream/handle/20.500.12746/2871/%28Pati%C3%B1o-Yarmely-2016.pdf.pdf?sequence=2&isAllowed=y#:~:text=\(Los\)%20factores%20psicosociales%20comprenden%20los,el%20desempe%C3%B1o%20de%20las%20personas](https://ridum.umanizales.edu.co/xmlui/bitstream/handle/20.500.12746/2871/%28Pati%C3%B1o-Yarmely-2016.pdf.pdf?sequence=2&isAllowed=y#:~:text=(Los)%20factores%20psicosociales%20comprenden%20los,el%20desempe%C3%B1o%20de%20las%20personas)

Presidencia de la República. Decreto 1072 (2015). *Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.*

Presidencia de la República. Decreto 555 (09 de abril de 2022) *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 trabajo remoto*

Presidente de la República. Decreto 1443 (2014). *Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).*

Says, L. (2019). *6 características para identificación de los riesgos psicosociales.* Tomado de: <https://deseguridad.net/6-caracteristicas-de-los-riesgos-psicosociales/>

SURA. (S.F.) *Riesgo Psicosocial desde la óptica de la legislación.* Tomado de: <https://www.arsura.com/boletin/distribuidores/prevencion/2012/julio/riesgo.html#:~:text=Cuando%20se%20habla%20del%20riesgo,de%20los%20factores%20de%20riesgo>

Trujillo Millán, C. (2021) *Sobre la Ley 2121 que crea el trabajo remoto*. Asuntos legales. <https://www.asuntoslegales.com.co/consultorio/sobre-la-ley-2121-que-crea-el-trabajo-remoto-3213271>

Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres. (S.F.). *Lo que usted debe saber sobre riesgo tecnológico*. Tomado de https://repositorio.gestiondelriesgo.gov.co/bitstream/handle/20.500.11762/27100/Riesgo_Tecnologico.pdf?sequence=5&isAllowed=y#:~:text=El%20riesgo%20tecnol%C3%B3gico%2C%20como%20se,y%20propios%20de%20la%20operaci%C3%B3n.