



**VACÍOS EN LA REGULACIÓN DEL TRABAJO EN CASA FRENTE A LA  
RESPONSABILIDAD DE LAS ARL PARA EMPLEADOS DEL SECTOR PÚBLICO Y EL  
SECTOR PRIVADO .**

**SARA ISABEL MARTÍNEZ MONTOYA**

**ISABELA VALENCIA NOREÑA**

**PREGRADO EN DERECHO**

**ESCUELA DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS**

**UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA**

**MEDELLÍN**

**2022**



**VACÍOS EN LA REGULACIÓN DEL TRABAJO EN CASA FRENTE A LA  
RESPONSABILIDAD DE LAS ARL PARA EMPLEADOS DEL SECTOR PÚBLICO Y EL  
SECTOR PRIVADO**

**SARA ISABEL MARTÍNEZ MONTOYA  
ISABELA VALENCIA NOREÑA**

**EDDISON DAVID CASTRILLÓN GARCÍA  
DR. EN DERECHO PROCESAL CONTEMPORÁNEO**

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

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

**MEDELLÍN**

**2022**

## SUMARIO

Resumen

### INTRODUCCION

1. REGULACIÓN DEL TRABAJO EN CASA Y SU APLICACIÓN EN COLOMBIA.

1.1. El trabajo en casa y su diferencia con el teletrabajo y el trabajo remoto

1.2. Regulación del trabajo en casa en Colombia

1.3. Aplicación del trabajo en casa en Colombia

2. VACÍOS EN LA REGULACIÓN DEL TRABAJO EN CASA Y RESPONSABILIDAD DE LAS ARL Y LOS EMPLEADORES ANTE LOS RIESGOS QUE SURGEN POR SU IMPLEMENTACIÓN.

3. CONSECUENCIAS JURÍDICAS QUE IMPLICA TENER VACÍOS EN LA REGULACIÓN DEL TRABAJO EN CASA, ESPECIALMENTE RESPECTO A LA RESPONSABILIDAD DE LAS ARL Y LOS EMPLEADORES Y POSIBILIDADES DE SOLUCIÓN.

3.1. Obligaciones de los empleadores

3.2. Obligaciones de los trabajadores

3.3. Obligaciones de las ARL

CONCLUSIONES

REFERENCIAS

## Declaración de originalidad

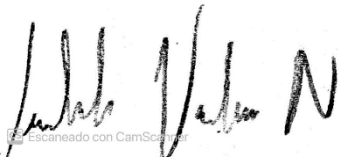
Declaro que este trabajo de grado no ha sido presentado con anterioridad para optar a un título, ya sea en igual forma o con variaciones, en esta o en cualquiera otra universidad.

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.



Firma:

Nombre: SARA ISABEL MARTÍNEZ MONTOYA



Firma:

Nombre: ISABELA VALENCIA NOREÑA

# VACÍOS EN LA REGULACIÓN DEL TRABAJO EN CASA FRENTE A LA RESPONSABILIDAD DE LAS ARL PARA EMPLEADOS DEL SECTOR PÚBLICO Y EL SECTOR PRIVADO.

## RESUMEN

Este artículo analiza la regulación del trabajo en casa y los nuevos riesgos laborales surgidos como consecuencia de la implementación del mismo, debido a la emergencia sanitaria que se ha producido por la expansión del virus del Covid-19 desde marzo de 2020 hasta la actualidad. Identifica cuáles son los vacíos en la regulación del trabajo en casa y la responsabilidad de las ARL con ocasión del contexto de la pandemia; además de las consecuencias jurídicas que se generan debido a estos vacíos. Se enfoca en las condiciones que viven los trabajadores de las empresas del sector público y el sector privado en la ciudad de Medellín. La metodología utilizada tiene por objeto el análisis de la legislación colombiana sobre el trabajo en casa y sobre los riesgos laborales y la sistematización de la información recabada.

**Palabras clave:** regulación del trabajo en casa, vacíos en la regulación, responsabilidad de las ARL, riesgos laborales, sector público y privado, pandemia del Covid-19, Colombia.

## INTRODUCCIÓN

En el presente artículo académico se pretende abordar el estudio de un tema relevante para la actualidad colombiana que surgió fundamentalmente a causa de la pandemia producida por el Covid-19, pues debido a ella se implementó el trabajo en casa, y al promoverse esta nueva habilitación del trabajador han aparecido variados riesgos y normatividades. Como consecuencia de este fenómeno, aún no es claro cómo deben responder las ARL ante la implementación mayoritaria de la modalidad de trabajo en casa; y la regulación existente presenta vacíos que conllevan consecuencias jurídicas para los trabajadores, tanto del sector público como privado.

Desde esta perspectiva, el objetivo general de este estudio es analizar la regulación del trabajo en casa, los vacíos que esta presenta respecto al tema de la

responsabilidad de las ARL y del empleador, debido a los riesgos que surgen como consecuencia de su implementación en las empresas del sector público y del sector privado y qué consecuencias jurídicas generan los vacíos existentes en esta regulación.

De esta forma, los ejes temáticos que se desarrollarán, en tres apartados, se refieren, en primer lugar, al estudio de la Regulación del trabajo en casa y su aplicación en Colombia; en un segundo momento, a evidenciar los vacíos en la regulación del trabajo en casa, la responsabilidad de las ARL y los empleadores ante los riesgos que surgen por su implementación y, en último lugar; a determinar las consecuencias jurídicas que implica tener vacíos en la regulación del trabajo en casa respecto a la responsabilidad de las ARL y los empleadores, y sugerir posibles soluciones en la materia.

Para lograr tales propósitos, se utiliza una metodología de tipo cualitativo, desde el enfoque hermenéutico, mediante el análisis documental, doctrinal y jurisprudencial que incluye la utilización de consultas en bases de datos, además del abordaje de artículos publicados en torno al tema y la legislación respecto al trabajo en casa y los riesgos laborales en Colombia; haciendo énfasis especialmente en la regulación sobre la responsabilidad que tienen las ARL; y posteriormente se recurre a la sistematización de la información recabada.

Adicionalmente se reitera la intención de sugerir posibles soluciones a las consecuencias que genera la existencia de vacíos en la regulación del trabajo en casa, para contribuir a la discusión académica sobre el tema y a la aplicación de esta nueva habilitación del trabajo en contextos laborales que permitan regular de manera más consciente y efectiva el desempeño de los trabajadores.

## **1. REGULACIÓN DEL TRABAJO EN CASA Y SU APLICACIÓN EN COLOMBIA.**

En el contexto de la pandemia del Covid-19 fue necesario entrar a regular lo relativo al trabajo en casa, toda vez que la imposibilidad de salir a espacios públicos hizo necesaria la implementación de algún medio a través del cual los trabajadores pudieran seguir desarrollando las funciones encargadas para, de tal forma, evitar la

suspensión de la producción de bienes y servicios dentro del territorio nacional, ya que esto produciría una serie de consecuencias negativas en la economía colombiana.

Es así como mediante la Ley 2088 de 2021: “por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones” se habilita al trabajador para desarrollar las funciones inherentes a su cargo desde su casa, dadas las situaciones extraordinarias, de emergencia u ocasionales, que imposibiliten el trabajo en la planta de la compañía. Sin embargo, es necesario que, una vez surgidas las condiciones para implementarse esta habilitación, el empleador esté obligado a hacer la notificación por escrito, en la cual se indica el periodo en el cual su actividad se desarrollará bajo esas circunstancias apremiantes.

De acuerdo con lo anterior, a continuación, se abordarán las diferentes habilitaciones que se le autorizaron realizar al trabajador por fuera de las instalaciones de la empresa. Esto se logrará a través de un paralelo con las características de cada una de ellas, la legislación y las órdenes del Gobierno Nacional que se dieron por medio de circulares para incentivar la implementación del trabajo en casa. También se estudiará su aplicación en el contexto colombiano desde el año 2020.

### **1.1. El trabajo en casa y su diferencia con el teletrabajo y el trabajo remoto**

Los empleadores, por órdenes del Gobierno Nacional con ocasión de la emergencia sanitaria desde inicios del 2020, empezaron a implementar la habilitación del trabajador en la forma de teletrabajo, con primacía del uso de las tecnologías de la información, regulada en la ley 1221 de 2008. Sin embargo, dichas medidas y legislaciones vigentes no fueron suficientes para resolver el problema de cómo los trabajadores podrían prestar sus servicios a las empresas, cuando las condiciones apremiantes y urgentes imposibilitan la circulación de las personas en la vía pública y el encuentro físico.

Así, se encuentra que las distintas normatividades surgidas en este periodo generaron una distinción entre las modalidades de trabajo en las que el trabajador se desempeña por fuera de las instalaciones físicas de las empresas. Estas son: el

teletrabajo, con la ley 1221 de 2008 y el decreto 884 del 2012; el trabajo remoto, con la ley 2121 de 2021; y en lo referente al trabajo en casa se expidió la ley 2088 de 2021.

La ley 1221 del 2008 no tenía la flexibilidad necesaria para aplicarse durante la contingencia porque ella dispone de ciertas obligaciones o cargas en temas de prevención en torno a los riesgos laborales que la terminan haciendo una especie de traslado de la oficina al hogar. En específico, se encuentra que el trabajador debe trasladar la oficina en condiciones laborales óptimas a su casa; el reglamento de trabajo y el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo deben ser modificados; no hay tarifa legal en materia de pagos por conexión a internet o herramientas de trabajo y, aun así, el empleado puede exigir su retorno a las instalaciones de la empresa. Estas exigencias terminan dándole un perfil de beneficio exclusivo para ciertos cargos, pues solo puede implementarse para trabajadores que ejecutan labores particulares y cuentan con espacio suficiente para adecuar una oficina dentro de sus hogares. (Valdivieso Rueda, 2021)

Por esta razón, la aplicación de esta modalidad no era viable. Así, mediante la expedición de diferentes circulares, entre las que pueden destacarse la 0041 y 0021 de 2020, el Ministerio del Trabajo incentivó la implementación del trabajo en casa, pues con la legislación del trabajo remoto estaría en juego la salud pública, por las condiciones en las que los trabajadores sin el perfil que exige la modalidad de trabajo remoto realizaban sus labores desde su hogar. Además, se entiende que garantizar un ambiente de trabajo en condiciones apropiadas es una responsabilidad que se encuentra a cargo, tanto de los empleadores como de las Administradoras de Riesgos Laborales, e incluso hay ciertos deberes y obligaciones que le corresponden al trabajador.

Sin embargo, la forma de garantizar el cumplimiento de estas responsabilidades no se estableció desde el inicio de la contingencia, pues la legislación existente sobre el trabajo en casa, destacando especialmente la ley 2088 de 2021, responde a la necesidad de establecer una medida para responder a situaciones apremiantes, urgentes y posiblemente temporales.



De acuerdo con lo anterior, en el siguiente cuadro se presenta un paralelo entre las diferentes habilitaciones del trabajador para prestar sus servicios fuera de las instalaciones físicas de las empresas.

**Cuadro No. 1.** Paralelo entre el teletrabajo, el trabajo remoto y el trabajo en casa.

Teletrabajo (L. 1221/08)	Trabajo desde casa (L. 2088/21)	Trabajo remoto (L. 2121/21)
<ul style="list-style-type: none"> <li>– Escenarios: (i) alternancia entre la presencialidad y la no presencialidad. (ii) Cuando se trabaja con independencia absoluta de un puesto físico de trabajo.</li> <li>– Para la implementación, se requiere la adaptación del reglamento interno de trabajo, así como del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.</li> <li>– La norma establece la voluntariedad en la figura, tanto para acoger el teletrabajo como en el hecho de que el trabajador tiene la facultad de decidir regresar al espacio presencial.</li> <li>– No existe una tarifa legal en materia de pagos por conexión o herramientas de trabajo. Este aspecto deberá ser resuelto por las partes, manteniendo el empleador la responsabilidad de garantizar la calidad y la suficiencia.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Corresponde a la modalidad de trabajo en casa por razones apremiantes, urgentes y temporales.</li> <li>– Se permite que el trabajador haga uso de sus propias herramientas de trabajo.</li> <li>– La regulación corrige una falla de la Ley 1221 del 2008: establece la obligatoriedad del trabajo desde casa. Es decir, el empleado no puede oponerse ni puede decidir unilateralmente regresar a la oficina.</li> <li>– Se establece el reconocimiento de un auxilio de conexión para los trabajadores que devengan hasta dos salarios mínimos legales mensuales vigentes. (Corresponde al monto del auxilio de transporte, que no se reconoce bajo esta modalidad de trabajo).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Corresponde a la modalidad de trabajo 100 % remoto, siendo fijada y aprobada por el empleador. Así mismo, no está condicionada a razones apremiantes, urgentes o temporales.</li> <li>– La regulación mantiene la idea de adecuar un espacio u oficina en un lugar remoto de trabajo. Esto se evidencia en las exigencias acerca de las herramientas de trabajo y los requisitos relacionados con la salud, entre otros.</li> <li>– Se implementa de manera voluntaria, pero se elimina la opción que tenía el trabajador de poder exigir el retorno a la presencialidad.</li> <li>– No existe una tarifa legal en materia de pagos por conexión o herramientas de trabajo. Este aspecto deberá ser resuelto por las partes, manteniendo el empleador la responsabilidad de garantizar la calidad y la suficiencia.</li> </ul>

**Fuente:** Valdivieso Rueda, párr. 12. Legis. (2021)

## 1.2. Regulación del trabajo en casa en Colombia

La normatividad sobre el tema estudiado se desarrolla y toma notoriedad a raíz de la pandemia producida por el Covid-19 en los años 2020 y 2021. Debido a los problemas que implicaba el intentar aplicar las normas que rigen el teletrabajo, surgieron múltiples circulares del Ministerio del Trabajo y posteriormente una ley

definiendo las características de esta modalidad de trabajo. Estas buscaron flexibilizar las condiciones, de forma que los trabajadores pudieran desempeñarse desde su hogar sin tener que “trasladar el espacio físico de la compañía a la casa” (Valdivieso Rueda, párr. 7, 2021), además de corregir el problema de voluntariedad al darle al empleador la potestad de obligar al trabajador a permanecer laborando en su casa hasta la superación de la contingencia.

Así que, en primer lugar, se identifica la ley 2088 de 2021 en la cual se define al trabajo en casa como una habilitación al trabajador privado o al servidor público para desempeñar transitoriamente sus funciones o actividades laborales por fuera del sitio donde habitualmente las realiza, esto debe hacerse sin modificar la naturaleza del contrato o relación laboral, legal o reglamentaria respectiva y también sin desmejorar las condiciones del contrato. Aunado a ello, la ley 1221 del 2008 establece que el trabajador no puede solicitar que se le devuelva a las instalaciones de la empresa y establece que a los trabajadores que se les otorgue auxilio de transporte, se les continuará entregando en forma de un auxilio de conectividad.

El trabajo en casa es una habilitación del trabajo que privilegia el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones, pero no se limita al trabajo que puede realizarse a través de estas o medios informáticos o análogos, sino a todas las actividades que puedan realizarse sin la presencia física del trabajador en las instalaciones de la empresa o entidad. La mencionada ley 2088 dedica el artículo 11 a especificar las condiciones de seguridad social que deben mantenerse mientras se desarrolla el trabajo en casa (Congreso de la República de Colombia, 2021). Allí, se expresa que el empleado seguirá amparado por las acciones de promoción y prevención y gozará de las prestaciones económicas y asistenciales en materia de riesgos laborales. También se expresa que la ARL a la que se encuentre afiliado el empleador debe promover programas que permitan garantizar condiciones de salud física y mental y de seguridad en el trabajo. Para ello, se determina que los empleadores deben comunicarle a la ARL los datos del trabajador y, en caso de que sea distinta a la inicialmente pactada, la dirección en la que se efectuará el desarrollo de las actividades (Congreso de la República, 2021).

Continuando con esta idea, la Circular 0021 del 17 de marzo de 2020 fue expedida por el Ministerio del Trabajo en respuesta a las afectaciones que se estaban presentando en el tema del empleo debido a la pandemia del Covid-19. En esta, el Ministerio pretende dar a los empleadores ciertos lineamientos para la protección del empleo y la actividad productiva, bajo el entendido de que la situación de crisis generada por la pandemia es un fenómeno temporal.

Así, en el numeral 1 de la Circular 0021 del 17 de marzo de 2020 se define al trabajo en casa como una modalidad ocasional de trabajo que se puede implementar sin llenar los requisitos del teletrabajo (por lo que no se equipara a él); también se tomó al numeral 4 del artículo 6 de la ley 1221 de 2008, la cual regula la modalidad de teletrabajo específicamente, como definitorio de las características del trabajo en casa, así: se entiende que a los asalariados que realicen su labor de forma ocasional en su domicilio u otro lugar distinto a los lugares de trabajo del empleador no se les considerará teletrabajadores. De tal manera, esta circular termina definiendo el trabajo en casa como una modalidad ocasional, temporal y excepcional y una alternativa viable al teletrabajo en el marco de la emergencia sanitaria producida por la expansión del Covid-19.

A su vez, la Circular 0041 emitida el 2 de junio de 2020 explica que cuando el trabajador desempeña las labores para las que fue contratado desde su domicilio o en un lugar distinto a las instalaciones de la empresa, sea en algunas ocasiones o tiempos determinados, no es considerado como un teletrabajador, incluso si utiliza las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones - TIC- para realizar sus funciones. Por tal razón, el trabajador ha de continuar con las mismas condiciones de su contrato laboral como si estuviera realizando su función de manera presencial (Ministerio del Trabajo, 2020).

Dicha Circular 0041, en su numeral 4, define los lineamientos en el Aspecto de Riesgos Laborales para la modalidad de trabajo en casa. Allí se contempla la obligación del empleador de notificar a la Administradora de Riesgos Laborales la ejecución temporal del cargo desde casa, indicando las condiciones de tiempo, modo y lugar en el que se darán. Además, hace referencia a la obligación del

empleador de realizar un seguimiento al estado de salud del trabajador; también tendrá que promover el autocuidado para prevenir el contagio de Covid-19. Por su parte la ARL deberá incluir el trabajo en casa dentro de las actividades que desarrolle por concepto de promoción y prevención, suministrarle al empleador soporte sobre cómo hacer pausas activas y enviar recomendaciones sobre postura y ubicación de los elementos de trabajo. Sin embargo, también es claro que existen una serie de deberes contemplados para el trabajador como el principal sujeto de protección por el cual se emite la circular, entre ellos: seguir las diferentes reglamentaciones e instrucciones que proponga Gestión de la Seguridad y la Salud en el trabajo; participar en los programas de prevención de la enfermedad laboral y promoción de la salud que haga la ARL o el empleador; y reportar accidentes laborales.

Asimismo, la circular trae unos lineamientos que pretenden regular ciertos aspectos para el correcto desarrollo de esta forma de trabajo. Estos se refieren a la salud física y mental de trabajador y se dividen en: “aspectos en materia de relaciones laborales, aspectos en materia de jornada de trabajo y armonización de la vida laboral con la vida familiar y personal” (Ministerio del Trabajo, 2020); lo anterior con el fin de garantizar que los trabajadores podrán gozar de límites saludables entre la vida personal y laboral.

### **1.3. Aplicación del trabajo en casa en Colombia**

La pandemia fue una situación que obligó a múltiples empresas a implementar formas de trabajo que implicaron una transformación digital acelerada. La respuesta a la contingencia fue más reactiva que proactiva (Sánchez, 2020), pues las empresas no estaban preparadas para un cambio tan abrupto en las formas de trabajo y el traslado de las actividades de oficina a espacios domésticos y virtuales se hizo en un ambiente de zozobra que ciertamente influyó en la necesidad de expedir reglamentación que regulara efectivamente estas nuevas prácticas.

Tal ambiente también incidió en la aplicación apresurada de esta regulación, pues, en la actualidad, es difícil encontrar estadísticas sobre otra habilitación para

trabajar desde el espacio doméstico que no sea el teletrabajo, en tanto es la definición más conocida, y es la que utilizan usualmente los medios de comunicación. Esto, aunque el teletrabajo se haya evidenciado como un medio que no pudo aplicarse de forma generalizada, debido a una excesiva rigurosidad que obligó a desarrollar otras habilitaciones que permitieran responder de forma efectiva a la situación generada por la pandemia. Podemos suponer que el trabajo en casa ha sido ampliamente utilizado para responder a esta coyuntura, pero las estadísticas de su efectividad y funcionamiento aún se evidencian difusas. Entre los datos que se han podido encontrar, se descubre que el Ministerio del Trabajo estima que 6 millones de personas trabajan desde casa actualmente (Guías Colombia en Empresas, Derechos Humanos y DIH, 2020).

También, el experto Iván Jaramillo, del Observatorio Laboral de la Universidad del Rosario, expresa que unos 23 millones de personas en Latinoamérica y el Caribe han migrado al trabajo en casa, pero son múltiples los factores que incentivan el regreso a la presencialidad, entre ellos, la idea de que se rinde más de forma presencial o la existencia de una “cultura del control” por parte de los empleadores (Jaramillo en Ángel Espinosa, 2022). Por esta y otras razones, este experto considera que, a menos que se corrijan múltiples vacíos en la reglamentación y se hagan cambios en la cultura empresarial, esta práctica podría tener pocas posibilidades de sostenerse (Jaramillo en Ángel Espinosa, 2022).

En este sentido, se debe resaltar que se presentan diversos retos para la aplicación de esta habilitación de trabajo en casa en situaciones postpandemia, entre ellos, puede destacarse el hecho de que estas formas de trabajo por fuera de las plantas físicas de las empresas pueden generar un aumento en la desigualdad, pues solo son ciertos tipos de trabajos los que pueden realizarse desde el ámbito doméstico. Los trabajadores de servicios domésticos y los obreros, por ejemplo, están imposibilitados para utilizar el trabajo en casa, debido a la misma naturaleza de su labor; además, todos los trabajadores que residan en zonas donde las infraestructuras para acceder a servicios de internet u otras formas de conectividad son muy incipientes, se evidenciarán en clara desventaja respecto a aquellos que viven en zonas urbanas.

Según Roberto Rigobón, profesor e investigador en MIT, este tipo de desventajas se evidencian en el sector educativo, pues en el sector privado los estudiantes pudieron continuar con sus clases de forma virtual sin tantas dificultades como en el sector público, en donde los estudiantes se vieron altamente privados del acceso a la educación (Rigobón, 2020, párr. 3). Esta situación se traslada al ámbito laboral, pues en cargos mejor remunerados y que requieren ciertos grados de especialización académica, por ejemplo, en su caso que es un investigador universitario, el costo de trasladar su trabajo a su hogar es casi cero, simplemente ha de llevar su computador a la casa (Rigobón, 2020, párr. 4). Sin embargo, para las personas que laboran en empleos mucho menos especializados o que viven en zonas donde la conectividad es difícil, sería imposible llegar a acceder a este tipo de habilitación.

De tal manera, se evidencia que el trabajo en casa presenta múltiples retos en su aplicabilidad; sin embargo, es evidente que su mayor flexibilidad es una ventaja importante para responder a situaciones excepcionales que puedan presentarse por fuera del marco de la pandemia. Un ejemplo sería la remodelación de las instalaciones de la empresa. En un caso tal, la compañía podría continuar con su labor productiva sin poner en peligro a sus empleados, los cuales podrían trabajar desde la comodidad de sus casas, y podría continuar al mismo tiempo con las labores de remodelación. Esta potencial utilidad vuelve al trabajo en casa un importante recurso a desarrollar.

## **2. VACÍOS EN LA REGULACIÓN DEL TRABAJO EN CASA Y RESPONSABILIDAD DE LAS ARL Y LOS EMPLEADORES ANTE LOS RIESGOS QUE SURGEN POR SU IMPLEMENTACIÓN.**

Respecto a la responsabilidad de las ARL, como parte del Sistema Integral de Seguridad Social, la ley 2088 de 2021, que reguló el Trabajo en Casa como habilitación del trabajador, solo contempló en el artículo 11 la garantía de la Seguridad Social del empleado, tal y como se mencionó en el capítulo anterior. Dentro de esta garantía se encuentra el amparo de las prestaciones asistenciales y

económicas que le competen al Sistema de Riesgos Laborales y también la obligación del empleador de estar en constante contacto con las partes intervinientes.

Así, se entiende que: primero, el empleador es quien traslada el riesgo a las aseguradoras y es beneficiario del servicio prestado por el trabajador; segundo, el trabajador es quien presta el servicio y además tiene la obligación de estar reportando su estado de salud y las condiciones bajo las que labora fuera de la oficina principal; y tercero, la aseguradora está encargada de los programas que permitan garantizar la salud física y mental de los empleados, además de propiciar la seguridad en el trabajo.

Sin embargo, es importante recordar la cobertura del Sistema de Riesgos laborales derivadas de accidentes y enfermedades laborales. Según el decreto Ley 1562 de 2012, vigente en la actualidad, la responsabilidad bajo la cual las ARL responden es objetiva, es decir, no importa la culpa o responsabilidad del trabajador o empleador, es después de causado el daño que se subroga el riesgo a un tercero para que cubra las contingencias del accidente o la enfermedad laboral. De tal forma, son las Administradoras de Riesgos Laborales, quienes se encargan de administrar, responder o resarcir esos perjuicios donde el empleador es quien asume la totalidad de la cotización, sin que el trabajador tenga la obligación de aportar a esta financiación.

A propósito de este tema, la Ley 1562 de 2012 en su artículo 3º consolidó la definición de “accidente de trabajo”, así:

Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte.

Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo. (Congreso de la República, 2012)

Existe una diferencia entre los términos “con ocasión” y “por causa” presentes en la definición de accidente de trabajo y esta se ha establecido de forma

jurisprudencial. Se ha entendido que “por causa” se refiere a aquella relación directa con la labor que desempeña el trabajador. En cambio, “con ocasión del trabajo” se entiende como aquel nexo indirecto o mediático a esa actividad encargada por el empleador o bajo el poder subordinante del empleador. (Superintendencia de Seguridad Social, 2018)

Sin embargo, con la reciente implementación del Trabajo en Casa, el límite entre estos dos conceptos se torna más flexible y difuso y evidencia un vacío en la regulación de las situaciones que pueden manifestarse como accidentes laborales. Esto, toda vez que, al implementarse tal habilitación bajo supervisión del Ministerio de Trabajo, pueden presentarse múltiples circunstancias que deberán reportarse a las ARL, en las que la clasificación de los hechos en una u otra categoría será complicada.

Por ejemplo, el caso en el cual el trabajador habilitado sufre una quemadura al servirse un café, estando en la jornada laboral en su casa ¿estamos en presencia del concepto con causa o con ocasión al trabajo cuando el suceso ocurre dentro de la jornada laboral o con el traslado del trabajador a su hogar se expone inherentemente a este tipo de riesgos? Podría llegarse a argumentar que no es un accidente de trabajo, en tanto se dio mientras se realizaba una actividad extra laboral y en un ambiente que es, realmente, doméstico; sin embargo, bajo el supuesto en el cual las Administradoras de Riesgos Laborales responden por la responsabilidad objetiva será determinante el trabajo investigativo para lograr llegar a una conclusión en cuanto a la naturaleza del accidente. Ya que la Ley 2088 de 2021, la cual regula el trabajo en casa, no se refirió expresamente a la forma en la que se configurarán los accidentes laborales, tal situación podría llegar a establecerse como una vulneración de los derechos laborales de los trabajadores que se desempeñan en esta habilitación del trabajo en casa.

Por otra parte, la Ley 1562 de 2012 contempla que el empleador deberá hacer un reporte de todo lo que le suceda al trabajador y remitírselo a las ARL. Solo después se iniciará el respectivo proceso de investigación para determinar si es o no un accidente laboral. Este mecanismo genera múltiples objeciones por parte de



las ARL porque en la habilitación del trabajo en casa no hay una supervisión directa de lo que realiza el trabajador en la jornada, y esto implica que la determinación de la veracidad de los hechos se vuelve subjetiva, en tanto los medios para su comprobación, como son la versión inicial del trabajador, realizar video llamadas y visitas posteriores, se manifiestan poco fiables para determinar la real ocurrencia de los hechos.

Además, se entiende que con esta nueva habilitación se le garantizan al trabajador las mismas condiciones de su contrato original, con las mismas prestaciones sociales y garantías como las licencias, vacaciones o permisos. Por esta razón, la ley también enfatiza en que se debe velar por la salud mental del trabajador y que se le debe respetar el tiempo de desconexión. A través de la Resolución 2646 de 2008, artículo 3, se definieron las contingencias que se derivan del estrés laboral de la siguiente manera: “aquellas en que las reacciones de estrés, bien sea por su persistencia o por su intensidad, activan el mecanismo fisiopatológico de una enfermedad” (Ministerio de la Protección Social, 2008). Esto significa que deben concurrir dos requisitos verificables para determinar si se configura una de estas situaciones, estos son: la existencia del factor desencadenante del estrés en el entorno laboral y, también, una enfermedad diagnosticada, derivada de dicho estrés.

Así, Se puede evidenciar que existe un vacío en la regulación de esta habilitación sobre la forma en que se debe responder al estrés que surte efectos en la salud del trabajador. Se debe recordar que la necesidad de la regulación de esta habilitación es una respuesta al acontecimiento de la pandemia del Covid-19, declarada como tal por la Organización Mundial de la Salud – en adelante OMS-. Esta situación de emergencia temporal y apremiante que obligó al trabajador a desempeñar sus funciones desde casa, estuvo acompañada de unos sucesos de afectación de la salud física y mental que se volvieron cada vez más notorios con el paso del tiempo.

Especialmente se destaca la sobrecarga y las extensas jornadas laborales que se vuelven difíciles de separar de la vida doméstica. Sin embargo, se torna difícil determinar estos efectos porque, aunque los trabajadores tienen el deber de

reportar todas las circunstancias que los afecten, muchas serán complicadas de identificar por parte del trabajador. Esto será aún más cierto si ya está empezando a manifestar los efectos negativos del estrés en su salud, además de tener que estar atendiendo todas sus responsabilidades, tanto laborales, como familiares y domésticas; y otras serán difíciles de comprobar sin una supervisión activa por parte del empleador o la ARL o que depende exclusivamente de los reportes de los trabajadores.

En otras palabras, los factores psicosociales extralaborales, que son los inherentes al desempeño laboral, tales como el clima laboral, las características de la tarea, la gestión organizacional, las relaciones sociales- laborales y las jornadas de trabajo se entremezclan con los factores psicosociales extralaborales, que son los inherentes al trabajador, como su entorno familiar o socioeconómico, sus condiciones de vivienda y formas de utilización del tiempo libre. Tal interrelación de factores de riesgo psicosociales, junto a los factores intrínsecos de cada trabajador, como la edad, el estado civil o el número de hijos a cargo, pueden llegar a generar múltiples efectos negativos en la salud para los cuales no existen mecanismos de gestión efectivamente regulados. (Carvajal y Hermosilla, 2020, citado en Restrepo Lara y Mesa Cruz, 2021)

Esta estrecha convivencia entre las actividades laborales y los oficios y la vida doméstica impiden el mantenimiento de un equilibrio entre ambos aspectos de la vida, lo cual se vuelve más grave cuando se determina que el trabajo en casa está contemplado legalmente por un término no superior a tres meses que podrán ser prorrogables hasta por otros seis; sin embargo, dada la declaratoria de emergencia sanitaria por el Gobierno Nacional, la aplicación de esta habilitación se prolongó por la mayor parte de los años 2020 y 2021 y esto ha maximizado la probabilidad de enfermedades laborales.

Por tal razón, se encuentra que la gestión de Seguridad y Salud en el trabajo será de gran importancia y su intervención en los hogares de los trabajadores será fundamental, pues, mediante el constante estudio de los efectos del trabajo en casa en la salud física y mental de los trabajadores, se permitirá la creación de

procedimientos específicos para esta habilitación, que le posibilitará al trabajador un desarrollo pleno en todos los aspectos de la vida.

También se encontró un vacío en el asunto de las incapacidades, pues no hay regulación concreta sobre el tema en las normas que reglamentan el trabajo en casa y esto lleva a que los trabajadores que se encuentran en esta habilitación, se hallen en la situación donde los empleadores les exigen tareas para las cuales deberían estar inhabilitados, en principio, debido a que se percibe el desarrollo de las actividades laborales dentro de un ambiente doméstico como menos exigente para los empleados.

En conclusión, el trabajo en casa al catalogarse como una habilitación temporal o excepcional donde la ley vigente no es clara al determinar las normatividades que deben regir la situación de estos trabajadores y máxime cuando muchas empresas adoptaron este modelo como una posible forma de llevar a cabo sus funciones productivas de forma más eficiente, al ahorrarse el costo que implica mantener instalaciones físicas con todos sus servicios y condiciones apropiadas, lo cual genera una tendencia a mantener en uso una figura que está regulada como temporal y ocasional, podría acarrear consecuencias negativas, particularmente para el trabajador porque si ellas continúan utilizando esta habilitación por fuera de la circunstancia que se haya considerado como de emergencia o excepcional, y que haya justificado el uso del trabajo en casa, significaría que el empleado estaría realizando sus funciones bajo un supuesto sin ninguna regulación clara y ello podría llevar a abusos por parte del empleador y a una falta de respuesta adecuada por parte de las ARL y de este mismo.

### **3. CONSECUENCIAS JURÍDICAS QUE IMPLICA TENER VACÍOS EN LA REGULACIÓN DEL TRABAJO EN CASA, ESPECIALMENTE RESPECTO A LA RESPONSABILIDAD DE LAS ARL Y LOS EMPLEADORES Y POSIBILIDADES DE SOLUCIÓN.**

Teniendo en cuenta el desarrollo realizado en los dos apartados anteriores, las principales consecuencias que pueden derivarse para los trabajadores que se

desempeñan bajo esta habilitación se manifiestan en un estado de riesgo de vulneración frente al ejercicio de múltiples derechos y garantías laborales.

En primer lugar, es ilustrativo el hecho de que un 57,7% de los trabajadores reportaron que su jornada laboral había aumentado a más de 8 horas, según la Encuesta de Conciliación de Vida Laboral, Familiar y Personal de la ANDI (ANDI, 2020). Esto se configura como un fuerte indicio de que los derechos al descanso y a la desconexión de los trabajadores no se están respetando como es debido y, de tal forma, los factores de riesgo psicosociales asociados al estrés que genera una sobrecarga laboral y la falta de equilibrio entre las dimensiones laboral, personal y familiar pueden haberse multiplicado, así como puede haber aumentado la posibilidad de que se presenten enfermedades laborales relacionadas con estos mismos riesgos.

Además, según la Agencia de Información Laboral de la Escuela Nacional Sindical, en adelante AIL, el derecho a la inviolabilidad del domicilio y el derecho a la privacidad generan gran dificultad en la ejecución de las medidas de vigilancia y control por parte de los empleadores, las ARL y el Ministerio del Trabajo (Amado Correa y Hawkins, 2021), lo que genera un déficit de datos confiables que permitan establecer la real magnitud de la afectación que ha generado la implementación de esta habilitación en la salud de los trabajadores. Esta ausencia de datos confiables se convierte en un obstáculo para generar respuestas efectivas y eficientes ante los riesgos laborales que se presentan.

Es importante, además, que las Administradoras de Riesgos Laborales y el empleador, si bien tienen que supervisar la ejecución de las actividades asignadas al trabajador desde su casa, se hace necesario que exista un límite establecido por el legislador en el cual quede claro hasta qué punto la intervención de las ARL y los empleadores podrá violar la intimidad de éste cuando requiere de una vigilancia continua en el espacio de trabajo, teniendo en cuenta que el lugar donde se está desempeñando el mismo es el más íntimo para la vida de las personas.

Han transcurrido más de dos años desde que se presentó la contingencia que dio origen a la necesidad de una regulación en temas de Trabajo en Casa, pues el

Covid-19 se evidencia como una situación que ya no está catalogada como excepcional aplicable por un término de 3 meses inicialmente, por lo que es necesario evaluar cuáles serán los casos en los que las contingencias deben considerarse como de urgencia temporal. Incluso la pandemia del Covid-19 está a puertas de catalogarse como endemia y esta declaratoria afectaría la regulación que existe al respecto.

Además, la Ley 2008 de 2021, en adelante Ley de Trabajo en Casa, dispone que el auxilio de transporte es una prestación legal obligatoria para aquellos trabajadores que devengan hasta dos salarios mínimos legales mensuales vigentes y esta se ha de garantizar ahora en forma del auxilio de conexión. Sin embargo, esta garantía no cubre a quienes devengan más de este monto y de igual manera deben tener acceso a internet, por el cual terminan asumiendo costos mensuales que deben pagarse de su propio patrimonio. Por tal razón, puede considerarse que el hecho de que el empleador no brinde la garantía de la conectividad para todos los trabajadores en casa, de igual forma como la asume en las instalaciones físicas de la empresa, se constituye en un retroceso respecto a los beneficios de los que deben gozar los trabajadores en sus sitios de trabajo para desempeñar sus labores de forma digna.

Adicionalmente, al negar esta garantía de conectividad en condiciones igualitarias y proporcionales a los costos reales del servicio del internet en los hogares, se obliga al trabajador a asumir ese costo de forma independiente y a extraer esos recursos del salario que devenga mensualmente. Esto puede constituirse en una violación del artículo 57 del Código Sustantivo de Trabajo, el cual dispone que debe proporcionarse un trato igualitario entre los trabajadores, por cuanto el empleador debe garantizar unos mínimos especiales entre los que se incluyen las herramientas de trabajo.

También se evidencia que existe una carencia en la regulación que sirva para evitar de forma clara el desequilibrio entre las distintas facetas de la vida de los trabajadores. Según la AIL, se identifica que la regulación no establece ninguna política que tenga en cuenta las desigualdades de género, pues las tareas de

cuidado dentro del hogar son mayoritariamente realizadas por mujeres quienes, por esta razón, se ven sobrecargadas de tareas de cuidado familiar y requerimientos de la jornada laboral dentro de los espacios domésticos. También se debe tener en cuenta que la situación de estas trabajadoras puede agravarse aún más si deben desempeñarse dentro de un ambiente de violencia intrafamiliar o de género, cuya ocurrencia ha aumentado dentro del contexto del confinamiento forzoso como medida de aislamiento para evitar la propagación del virus del Covid-19, como lo comprueban ciertas cifras recolectadas por entidades como el Observatorio Colombiano de las Mujeres<sup>1</sup>.

Tampoco existe una regulación clara que tenga en cuenta el impacto que esta habilitación ha tenido en la salud mental y física de los trabajadores, lo cual podría llevar a que las ARL deban responder por los perjuicios que les cause dicha habilitación a quienes trabajen bajo esta modalidad. La carencia de estrategias fiables para realizar un seguimiento del estado físico y mental de los trabajadores en casa puede aumentar el riesgo de que sucedan accidentes laborales, de que aumente la probabilidad de ocurrencia de contingencias que se derivan del estrés o fatiga laboral y de que se vulneren los derechos al descanso y a la desconexión. Tal situación se vuelve aún más evidente si se tienen en cuenta los datos obtenidos en el estudio realizado por estudiantes del Semillero DEHUTRA del Programa de Psicología de la Universidad Autónoma de Bucaramanga en 2021. Según este, de una muestra representativa de 511 trabajadores en casa, el 28, 2% presentó fatiga laboral en un nivel alto; el 41, 5% la presentó en un nivel medio y el 30,3% en un nivel bajo (Barreto-Osma, Rojas-Castro y Uribe-Barrera, 2021). Esto significa que el 69,7% de estos trabajadores presentaron síntomas de fatiga, de forma más o menos asidua y en múltiples dimensiones de sus vidas, tales como la física (en tanto experimentaron síntomas como cansancio, entumecimiento articular, malestar en alguna parte del cuerpo, fatiga visual y pesadez); la mental (que se manifestó en

---

<sup>1</sup> En los indicadores de marzo y abril del 2020 se registró un aumento de llamadas efectivas a la línea de atención de violencia en un 142% con respecto al año 2019, esto independiente que la víctima fuera hombre o mujer; sin embargo, llama la atención que el observatorio señala, que tanto en los datos del 2019 como en los del 2020, más del 90% de las llamadas por violencia intrafamiliar fueron realizadas por mujeres (Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses, 2021).

una disminución de la capacidad para pensar con claridad y tomar decisiones); la psicofisiológica (con la manifestación de síntomas como cansancio, palpitaciones y dificultades para respirar; ) y la de dinámicas laborales (en tanto se percibieron cambios en la realización de labores, aumento en la carga laboral más o menos frecuente y cambios en rutinas de alimentación). (Barreto-Osma, Rojas-Castro y Uribe-Barrera, 2021).

**Tabla 2. Porcentaje de la distribución de las dimensiones de la fatiga laboral en los trabajadores**

<b>Nivel</b>	<b>Carga física</b>	<b>Carga mental</b>	<b>Efectos psicofisiológicos</b>	<b>Cambios en dinámicas de trabajo</b>
Alto	28	29,2	25,4	21,7
Medio	32,7	39,5	41,1	47,2
Bajo	39,3	31,3	33,5	31,1

**Fuente:** Barreto-Osma, Rojas-Castro y Uribe-Barrera, pág. 313. Universidad Autónoma de Bucaramanga. (2021)

Por otra parte, se encontró que el 62,3% de los trabajadores manifestó percibir una sobrecarga laboral o un aumento de su jornada y un 14,9% manifestó estar laborando en condiciones inadecuadas. Según este estudio, la falta de condiciones ergonómicas y el aumento del uso de pantallas ha producido en esta población efectos como agotamiento visual, auditivo y muscular; también se evidencia un aumento en carga y tiempo de jornada laboral, incluso la imposición de “actividades hasta altas horas de la noche y maltrato por parte de clientes y jefes” (Barreto-Osma, Rojas-Castro y Uribe-Barrera, 2021). Adicionalmente, se manifestó que se han experimentado múltiples problemas en relación con la comunicación, ajustes transitorios en la contratación y en la falta de apoyo para proporcionar equipos tecnológicos. Esto se ha percibido como una desmejora en las condiciones del contrato, especialmente porque hubo variadas ocasiones en las que los trabajadores tuvieron que comprar, por cuenta propia, equipos tecnológicos y

planes de internet para cumplir con las exigencias de conectividad (Barreto-Osma, Rojas-Castro y Uribe-Barrera, 2021). Tales datos se evidencian en la siguiente tabla:

**Tabla 4. Experiencias negativas de trabajo en casa por COVID-19**

<b>Categoría y subcategoría de análisis</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>%</b>
<b>Insatisfacción laboral</b>		
Sobrecarga /aumento horas de jornada laboral	468	62,3
Afectación en la interacción social	171	22,8
Condiciones laborales inadecuadas	112	14,9
<b>Afectación de la salud</b>		
Fatiga física	198	44,8
Estrés laboral	195	44,1
Fatiga visual	49	11,1
<b>Manejo de la tecnología</b>		
Falta de recursos tecnológicos	77	87,5
Inexperiencia en el manejo de las TIC's	11	12,5

**Fuente:** Barreto-Osma, Rojas-Castro y Uribe-Barrera, pág. 315. Universidad Autónoma de Bucaramanga. (2021)

Igualmente, se encuentra que las horas extra que labora un trabajador, si bien es un tema tratado por la Ley de Trabajo en Casa en tanto en su artículo 11 manifiesta que debe darse el mismo trato para los trabajadores que laboran desde las instalaciones y para los trabajadores que desempeñan sus labores desde el espacio doméstico, no queda claro por parte de la legislación los términos en los que se debe realizar la contabilización de las horas extra, ya que el trabajador no se encuentra bajo la supervisión directa de su empleador respecto a las horas en las que inicia y finaliza su jornada de trabajo; esto puede prestarse para que ocurran accidentes en esos lapsos de tiempo extras que no se hayan acordado con el empleador de manera expresa y, por tanto, debería darse un cubrimiento de prestaciones económicas y asistenciales derivadas de ese accidente laboral por parte de las Administradoras de Riesgos Laborales.

Hay estrategias que podrían implementarse para corregir algunas de estas consecuencias. En este punto es especialmente relevante la expedición del Decreto



555 del 9 de abril de 2022 pues, aunque se refiere específicamente a la reglamentación de la figura del trabajo remoto y aplica únicamente para el sector privado, las disposiciones en él contenidas pueden ser de gran utilidad si se utilizan también para la figura del trabajo en casa. En este se definieron de forma específica cuáles serán las obligaciones de los empleadores, de los trabajadores remotos y de las Entidades Administradoras de Riesgos Laborales. Entre ellas se destacan las siguientes:

### **3.1. Obligaciones de los empleadores**

Se encuentra que deben allegar a la ARL el contrato de trabajo realizado en esta figura y llenar el formulario que la misma ARL suministre para tal fin. También le debe informar a esta entidad sobre: cuál será el lugar elegido para la prestación del servicio y cualquier cambio de lugar; la jornada semanal, la clase de riesgo que puede derivarse de las actividades ejecutadas y la clase de riesgo correspondiente a la empresa. La aplicación de estas disposiciones a la figura del trabajo en casa permitiría aumentar la certeza en las condiciones laborales del trabajador, de forma que ciertas consecuencias generadas por los vacíos legislativos, por ejemplo, la sobrecarga laboral y la incertidumbre respecto a la regulación de las horas extra, sean corregidas.

También se encuentran en la obligación de suministrarle al trabajador equipos de trabajo seguros y medios de protección adecuados para el desarrollo de sus tareas. Al mismo tiempo deben garantizar que los trabajadores reciban formación sobre los riesgos que implica el uso de equipos informáticos, así como sobre su prevención y también deben garantizar que se instruirá a los trabajadores en medios y mecanismos de comunicación a través de los cuales puedan hacer sus reportes oportunos sobre accidentes o enfermedades laborales (Presidencia de la República, 2022).

De igual forma, el Decreto expresa que el empleador deberá verificar que las condiciones de higiene y seguridad industrial del lugar en el que se desarrollarán las funciones del trabajador son adecuadas. Esto lo hará de forma virtual y con la asesoría de la ARL a la que se encuentra afiliado. Por último, debe entregar al

trabajador copia del contrato de trabajo y de la política empresarial de la empresa en materia de seguridad y salud en el trabajo; asegurar su derecho a la desconexión, a la intimidad y privacidad y su dignidad humana y “Ordenar la realización de evaluaciones médicas ocupacionales de ingreso, periódicas, retiro y post incapacidad” (Cfr. Presidencia de la República, 2022) de forma que se identifiquen situaciones de salud que puedan agravarse o interferir con las labores.

### **3.2. Obligaciones de los trabajadores**

Para que la comunicación entre los sujetos que intervienen en el Sistema de Riesgos Laborales sea efectiva y se logre el propósito de la afiliación al mismo, también es necesario que los trabajadores cumplan con unos deberes mínimos. Entre ellos se cuentan: la participación efectiva en las actividades programadas por las ARL en conjunto con los empleadores para garantizar un cuidado integral en su salud; el cumplimiento de las normas sobre implementos de protección, seguridad e higiene establecidos como necesarios en la compañía, pues esto siempre busca cumplir con el propósito de alcanzar un cuidado integral en la salud del trabajador.

Además, se evidencia como necesario que el empleado realice un reporte oportuno ante el empleador o las ARL de cualquier novedad que se presente en su estado de salud o en relación con los riesgos en su ambiente laboral. Esto debe hacerse en el menor tiempo posible para así lograr un tratamiento adecuado de la situación presentada, ya sea enfermedad o accidente laboral. Incluso los incidentes donde el trabajador puede seguir desempeñando sus funciones con normalidad son de reporte necesario para efectos de incapacidades y conocimiento del sistema.

También se determinó que desde el mismo contrato de trabajo se deberán especificar diversas cláusulas. Con esto se busca que desde el surgimiento de la relación contractual los trabajadores tengan ciertas garantías en el desempeño de sus funciones de forma remota. Entre estas cláusulas se cuentan: qué funciones debe llevar a cabo el trabajador, las condiciones físicas que presentará el puesto de trabajo, la relación de los elementos que se le entregarán al trabajador para que haga un cumplimiento efectivo de sus funciones (tales como herramientas tecnológicas, equipos, instrumentos, conexiones, programas y el costo del auxilio

de conectividad); las responsabilidades respecto a custodia de estos elementos y el procedimiento que se ha de seguir para su entrega y devolución; las medidas de seguridad informática que debe conocer el empleado y las circunstancias excepcionales en las que se puede requerir al trabajador para que acuda al centro de trabajo.

### **3.3. Obligaciones de las ARL**

Según el Decreto 555, las ARL estarán obligadas a: promover el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo, establecer una guía de respuesta a situaciones de riesgo y suministrarla al empleador y al trabajador por igual; incluir el trabajo remoto en sus actividades de promoción y prevención y darle soporte tanto a empleador como empleado para la realización de pausas activas virtuales; establecer un programa para realizar un correcto asesoramiento, capacitación y emisión de recomendaciones sobre postura y ubicación de herramientas de trabajo.

De igual manera, deben implementar los ajustes necesarios en tecnología y plataformas para efectuar los reportes de accidentes de trabajo y enfermedades laborales y hacer un énfasis especial en la habilitación; acompañar tanto a trabajadores como a empleadores en la verificación de las condiciones de trabajo y de seguridad y salud en el trabajo y conforme a la vigilancia y control delegado; emitir recomendaciones en seguridad y salud en el trabajo, resaltando el autocuidado como medida preventiva (Presidencia de la República, 2022)

Por último, implementar y publicar el formato de afiliación al Sistema de Riesgos Laborales para el trabajo remoto en todos los canales virtuales con el detalle de las actividades que ejecutará el trabajador, incluyendo horarios, clase de riesgo correspondiente a la actividad y clase de riesgo correspondiente a la empresa. (Presidencia de la República, 2022)

Así, se entiende que en este Decreto se resalta que el trabajo a distancia es una figura que puede implicar múltiples beneficios para los trabajadores, como un uso del tiempo más independiente y flexible, un recorte en gastos de desplazamiento e incluso un mayor disfrute de tiempo en familia. Sin embargo, se deben realizar múltiples estrategias que permitan corregir las consecuencias negativas que dejan

los vacíos legislativos en la materia. Este Decreto, a pesar de regular expresamente el trabajo remoto, se evidencia como un paso en la dirección correcta para regular otras figuras de trabajo a distancia como lo es el trabajo en casa.

## **CONCLUSIONES**

Es fundamental recalcar que el trabajo en casa es una habilitación que le permite a un trabajador desarrollar sus funciones por fuera de las instalaciones de la empresa; sin embargo, no debe confundirse con otras dos figuras similares que son el teletrabajo y el trabajo remoto, por cuanto el teletrabajo implica una especie de traslado de la oficina al espacio doméstico o una alternancia entre presencialidad y no presencialidad; el trabajo remoto consiste en una habilitación donde se pasa a realizar las funciones completamente por fuera de la empresa; y en el trabajo en casa sucede de la misma forma que en el remoto pero está condicionado exclusivamente a situaciones urgentes o apremiantes, lo que implica una necesaria ocurrencia de alguna contingencia para que se dé su aplicación.

También se destaca que la habilitación del trabajo en casa está expresamente regulada en: la Ley 2088 de 2021, la Circular 0021 de 2020 y la Circular 0041 de 2020, las cuales tratan de regular la figura en la mayor amplitud posible; sin embargo, debido a la urgencia de la situación en la que se dictaron estas disposiciones (emergencia sanitaria debido a la pandemia producida por el Covid-19) varios aspectos importantes quedaron sin regulación.

Entre los vacíos encontrados en la regulación estudiada se pueden destacar los siguientes: no hay claridad respecto a la definición de accidente de trabajo en tanto se amplían el número de situaciones que podrían ser eventualmente consideradas como tal; no hay claridad sobre cómo se debe realizar el reporte oportuno por parte del empleado cuando sufre un accidente en su jornada de trabajo; la forma en la que los empleadores y las ARL han de mantener las mismas condiciones del contrato de trabajo, especialmente cuando se trata de responder ante los efectos que el estrés laboral genera en los trabajadores; la forma en que se debe regular la jornada laboral para evitar la sobrecarga de funciones o la asignación errada de

horas extras de forma que no se termine vulnerando el derecho a la desconexión y la falta de claridad respecto a las acomodaciones que se le deben garantizar a las personas con incapacidades.

Según la Organización Internacional del Trabajo las ventajas que ofrece el trabajo a distancia son variadas, entre ellas pueden contarse: "mayor facilidad para organizar el tiempo de trabajo, posibilidad de que los mercados de trabajo sean más inclusivos, mejor equilibrio entre la vida profesional y la vida privada y eliminación del tiempo y el estrés de los trayectos entre el domicilio y el trabajo." (Presidencia de la República, 2022) no obstante, esta organización también ha recomendado que para los trabajadores que laboran en estas habilitaciones a distancia se deben establecer medidas para mitigar los riesgos psicosociales, garantizar el respeto al derecho a la desconexión, de forma que puedan tener un tiempo de recuperación efectivo, y establecer un equilibrio entre la vida personal y familiar, con la vida laboral, para delimitar claramente ambas dimensiones de la existencia.

Una de las estrategias que pueden empezar a implementarse consiste en que cuando el empleador notifique a la Administradora de Riesgos Laborales correspondiente la habilitación del trabajador en casa, se debe hacer de manera detallada y expresamente se deben enunciar las condiciones de tiempo, modo y lugar en las que se van ejecutar las labores encomendadas. Por ello entre las funciones de dichas administradoras será obligación implementar los programas de prevención y promoción de Salud y Seguridad en el Trabajo, así sea mediante la exigencia de realización de pausas activas y recomendaciones de postura y ubicación de los implementos utilizados en la jornada laboral para así garantizar un cuidado integral en la salud de los trabajadores.

Además, es necesario que se establezca un protocolo definido para la comunicación y reporte de accidentes, incidentes o cualquier novedad que pueda surgirle al trabajador para sea posible la presentación de un reporte de manera oportuna y ágil para que el tiempo de respuesta a las contingencias que se presenten sea mucho más rápida.

Las Administradoras de Riesgos Laborales deberán tener una serie de obligaciones que permitan garantizar un correcto funcionamiento del sistema de Riesgos Laborales, esto es: cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo, de acuerdo a las características propias del trabajo en casa; emisión de las recomendaciones de prevención relacionadas con el autocuidado, además de verificación de las condiciones bajo las cuales el trabajador está desempeñando sus funciones. Deberá así, garantizar por medios virtuales los canales de comunicación y el formulario y formatos para reportar los accidentes laborales; también, deberá establecer las características de cada uno de los contratos de trabajo cuando coexistan varios contratos laborales.

## REFERENCIAS

Ángel Espinosa, M. (2022). ¿Cuál será el futuro del trabajo en casa en Colombia? Recuperado de: <https://www.eltiempo.com/colombia/otras-ciudades/trabajo-en-casa-en-colombia-dos-anos-despues-de-la-llegada-del-covid-19-648851>.

Barreto Sarmiento, E. (2021) Ley 2088 de Trabajo en casa, deficiencias y retrocesos laborales para los trabajadores colombianos. Recuperado de: <https://www.equipojuridicocutctc.com/wp-content/uploads/2021/05/Ley-2088-de-Trabajo-en-casa-deficiencias-y-retrocesos-laborales-para-los-trabajadores-colombianos.pdf>

Barreto-Osma, D.A., Rojas-Castro, S.X. y Uribe-Barrera, D.A. (2021) Fatiga laboral en personas que realizaron trabajo en casa en tiempos de confinamiento por COVID-19. Universidad Autónoma de Bucaramanga. Colombia.

CEPAL (2021) Medidas y acciones impulsadas por los Gobiernos de América Latina y el Caribe frente al COVID-19 en áreas clave para la autonomía de las mujeres y la igualdad de género. Recuperado de: [https://www.cepal.org/sites/default/files/events/files/220222\\_documento\\_mapeo\\_medidas\\_covid-19\\_rev\\_dag\\_002.pdf](https://www.cepal.org/sites/default/files/events/files/220222_documento_mapeo_medidas_covid-19_rev_dag_002.pdf)

Colombia. Congreso de la República (2008). Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.

Colombia. Congreso de la República. Ley 1221 (2008). Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.

Colombia. Congreso de la República. Ley 2088 (2021) Por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones.

Colombia. Congreso de la Republica. Ley 2088 (2021). Por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones.

Colombia. Ministerio de Salud y Protección Social (2021) Resolución (738) Por la cual se prorroga la emergencia sanitaria por el nuevo coronavirus COVID-19, declarada mediante Resolución 385 de 2020 y prorrogada por las Resoluciones 844, 1462 y 2230 de 2020 y 222 de 2021.

Colombia. Ministerio de Salud. Circular 0041 (2020). Lineamientos del Trabajo en Casa.

Colombia. Ministerio del Trabajo (2020). Medidas de protección al empleo con ocasión de la fase de contención de covid-19 y de la declaración de la emergencia sanitaria.

Colombia. Ministerio del Trabajo. Circular 0021 (2020). Medidas de protección al empleo con ocasión de la fase de contención de covid-19 y de la declaración de la emergencia sanitaria.

Colombia. Ministerio del Trabajo. Circular 0041 (2020) Lineamientos respecto del trabajo en casa.

Colombia. Ministro de la Protección Social. Resolución 2646 (2008). 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.

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

Colombia. Presidencia de la República. Decreto 491 (2020) 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 de los contratistas de prestación de servicios de las entidades públicas, en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica.

Colombia. Presidencia de la República. Decreto 649 (2022) Por el cual se adiciona la Sección 7 al Capítulo 6 del Título 1 de la Parte 2 del libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, relacionado con la habilitación del trabajo en casa.

Colombia. Presidente de la Republica. Decreto 555 (2022). Por la 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.

Departamento Administrativo de la Función Pública (2021). Concepto EMPLEO – Trabajo en casa. Radicado No. 20219000431192 de fecha 14 de mayo de 2021. Recuperado de: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=164745>

Guías Colombia en Empresas, Derechos Humanos y DIH (2020) ¿cómo pueden las empresas promover y cumplir con condiciones de trabajo decente en medio del COVID-19? Recuperado de: [https://empresaspazddhh.ideaspaz.org/sites/default/files/documentos-micro/FIP\\_GC\\_InfografiaTrabajoenCasa.pdf](https://empresaspazddhh.ideaspaz.org/sites/default/files/documentos-micro/FIP_GC_InfografiaTrabajoenCasa.pdf)

Hawikins, D., Amado, A.M. ¿Cómo regular el trabajo en casa? (2021) Recuperado de: <https://ail.ens.org.co/opinion/como-regular-el-trabajo-en-casa/>

Madrid Salud (2016). El estrés laboral y su prevención. Recuperado de: <https://madridsalud.es/el-estres-laboral-y-su-prevencion/>



Ministerio de Salud y Protección Social (2015). Aseguramiento En Riesgos Laborales. Recuperado de: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VP/DOA/RL/A/seguramiento%20en%20riesgos%20laborales.pdf>

OIT. (1996) Convenio (177) Convenio sobre el trabajo a domicilio.

Organización de las Naciones Unidas (2022) El teletrabajo es positivo para la salud física y mental cuando se organiza y cuenta con el equipo adecuado. Recuperado de: <https://news.un.org/es/story/2022/02/1503482>

Redacción Económica El Espectador (2020). Lo que nos dice el trabajo en casa sobre empresas y trabajadores. Recuperado de: <https://www.elespectador.com/economia/lo-que-nos-dice-el-trabajo-en-casa-sobre-empresas-y-trabajadores-article/>.

Restrepo Lara, L. M. y Meza Cruz, N. C. (2021) Retos e implicaciones en seguridad y salud en el trabajo en la modalidad de trabajo en casa, como respuesta en tiempos de pandemia por Covid-19 en Colombia. Tesis inédita de maestría. Pontificia Universidad Javeriana. Bogotá, Colombia.

Sauter, S.L.; Lawrence, R.M.; Hurrell, J.J. y Levi, L (1998). Factores psicosociales y de organización. Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo. Organización Internacional del Trabajo.

Superintendencia de Seguridad Social (2018) Compendio de Normas del Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales. Recuperado de: <https://www.suseso.cl/613/w3-propertyvalue-136393.html>

Valdivieso Rueda, D. F. (2021) Teletrabajo, trabajo en casa o trabajo remoto: una opción para cada caso. Ámbito Jurídico. Legis. Recuperado de: <https://www.ambitojuridico.com/noticias/especiales/teletrabajo-trabajo-en-casa-o-trabajo-remoto-una-opcion-para-cada-caso#:~:text=El%20trabajo%20remoto%2C%20en%20los,y%20aprobado%20por%20el%20empleador.>