



Responsabilidad patronal por accidentes laborales derivadas del teletrabajo

Valeria Villadiego Naranjo
Angie Valentina Jiménez Rodríguez

Artículo presentado para optar al título de Abogado

Director

Eddison David Castrillón García Doctor (PhD) en Derecho Procesal Contemporáneo

Universidad Pontificia Bolivariana
Escuela de Derecho y Ciencias Políticas

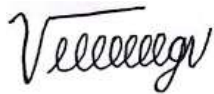
Derecho

Medellín, Antioquia, Colombia

2025

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, así mismo, 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 del estudiante

Nombre: Valeria Villadiego Naranjo

Documento de identidad: 1.003.001.847



Firma del estudiante

Nombre: Angie Valentina Jimenez Rodriguez

Documento de identidad: 1.006.795.237

Sumario

Resumen

Introducción

1. Regulación del teletrabajo en Colombia
2. Retos y desafíos de la regulación actual respecto de la seguridad y salud en el trabajo
3. Responsabilidad de los empleadores en casos de accidentes laborales durante el teletrabajo

Conclusiones

Referencias Bibliográficas

RESPONSABILIDAD PATRONAL POR ACCIDENTES LABORALES DERIVADAS DEL TELETRABAJO

Resumen

El teletrabajo ha transformado significativamente la dinámica laboral tradicional, presentando nuevos desafíos en materia de seguridad y responsabilidad patronal. En Colombia, este modelo está regulado principalmente por la Ley 1221 de 2008 y el Decreto 884 de 2012, que garantizan a los teletrabajadores los mismos derechos y protecciones que los trabajadores presenciales. Aunque las actividades se desarrollen fuera de las instalaciones empresariales, el empleador mantiene la obligación fundamental de garantizar la seguridad y salud de sus trabajadores, incluyendo la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales.

Los accidentes y enfermedades laborales en el teletrabajo presentan características únicas que complican su análisis. Entre los riesgos más frecuentes se encuentran las caídas, accidentes eléctricos, trastornos musculoesqueléticos, estrés laboral y problemas de salud mental. La principal complejidad radica en determinar si estos incidentes ocurrieron efectivamente durante la jornada laboral y en ejercicio de las funciones del trabajador, especialmente porque el espacio de trabajo se encuentra dentro del ámbito personal del empleado.

La legislación colombiana establece que los empleadores deben realizar, en coordinación con la Administradora de Riesgos Laborales (ARL), una verificación exhaustiva de las condiciones del lugar destinado al teletrabajo. Según el Decreto 1072 de 2015, el incumplimiento de las obligaciones preventivas puede resultar en responsabilidad civil, administrativa y hasta penal para el empleador. Esto incluye el pago de indemnizaciones por daños y perjuicios, prestaciones asistenciales y económicas determinadas por la ARL, además de posibles sanciones impuestas por el Ministerio del Trabajo por incumplimiento de las normas de seguridad y salud laboral.

Palabras clave: teletrabajo, responsabilidad patronal, accidentes laborales, enfermedad laboral, responsabilidad de los empleadores.

Introducción

El teletrabajo ha emergido como una modalidad laboral en constante crecimiento, especialmente a raíz de la pandemia por COVID-19, transformando radicalmente la dinámica entre empleador y trabajador. Si bien esta forma de trabajo ofrece múltiples beneficios, como flexibilidad horaria y reducción de costos operativos, también ha generado nuevos retos en materia de seguridad y salud en el trabajo. Particularmente, plantea interrogantes sobre cómo se debe delimitar la responsabilidad patronal frente a los accidentes laborales que ocurren en el contexto del teletrabajo, un entorno en el que el empleador no ejerce supervisión directa ni control físico.

Este trabajo de grado tiene como propósito analizar el alcance de las obligaciones del empleador en la prevención de riesgos laborales cuando el lugar de trabajo se encuentra fuera del entorno empresarial tradicional. A través de un estudio jurídico detallado, se busca responder a la pregunta central de esta investigación ¿De qué manera las disposiciones normativas en Colombia sobre teletrabajo garantizan la protección del trabajador frente a accidentes laborales y cómo se delimitan los alcances de la responsabilidad del empleador en la supervisión de las condiciones de trabajo fuera del entorno empresarial?

Dado que los accidentes laborales en el teletrabajo suelen presentarse en un ámbito privado, su comprobación y calificación resultan complejas. Caídas, trastornos musculoesqueléticos, estrés laboral o accidentes eléctricos pueden tener origen laboral, pero también estar influenciados por factores ajenos a la jornada. Esta ambigüedad normativa y fáctica justifica plenamente la necesidad de esta investigación, ya que se evidencian vacíos legales que pueden traducirse en desprotección para los trabajadores o en cargas excesivas para los empleadores.

Así pues, el presente documento tiene como objetivo general analizar la responsabilidad de los empleadores en casos de accidentes laborales durante el teletrabajo en Colombia, considerando las obligaciones actuales frente a la seguridad y salud laboral. De manera específica, se estudiará la regulación vigente, los retos que plantea la verificación de condiciones laborales en el hogar y se propondrán criterios jurídicos que permitan esclarecer el alcance de dicha responsabilidad patronal.

Metodológicamente, la investigación se enmarca en el paradigma cualitativo, con enfoque hermenéutico y dogmático, y adopta el método analítico-documental, complementado con herramientas como el análisis normativo, jurisprudencial y doctrinal, además del estudio de casos

relevantes. El estudio también contempla un enfoque exploratorio-descriptivo y una posible comparación con modelos normativos extranjeros.

En cuanto a las perspectivas teóricas, se fundamenta en los principios de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), como la prevención, responsabilidad, gestión integral, y el derecho a un ambiente laboral seguro. Asimismo, se toma como base el marco jurídico colombiano, particularmente la Ley 1221 de 2008, el Decreto 1072 de 2015, la Ley 1562 de 2012 y la Ley 2191 de 2022, entre otras disposiciones aplicables.

Es así como el presente artículo se estructura de la siguiente manera: en el primer apartado se expone la regulación del teletrabajo en Colombia; en el segundo, se abordan los retos y desafíos de la regulación actual respecto de la seguridad y salud en el trabajo; el tercer apartado analiza la responsabilidad del empleador frente a los accidentes laborales ocurridos en el teletrabajo; posteriormente, se presenta un estado del arte que da cuenta de los estudios previos; finalmente, se incluyen las conclusiones y posibles propuestas jurídicas que podrían ser consideradas para mejorar la regulación actual.

1. Regulación del teletrabajo en Colombia

El teletrabajo se ha consolidado como una modalidad laboral de creciente relevancia en el contexto colombiano, no solo por el avance sostenido de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC), sino también por las transformaciones socioeconómicas que han exigido nuevas formas de organización del trabajo. Este modelo rompe con la concepción tradicional de la relación laboral centrada en la presencialidad física, permitiendo que las funciones se desarrollen de manera total o parcial fuera de la sede del empleador, con el soporte de herramientas tecnológicas que garantizan la comunicación, supervisión y ejecución de las labores contratadas.

En Colombia, la regulación del teletrabajo responde a un proceso de construcción normativa que ha tenido como punto de partida la Ley 1221 de 2008, la cual incorporó esta figura al ordenamiento jurídico nacional y estableció sus modalidades, condiciones y principios rectores. Dicho marco inicial ha sido objeto de posteriores desarrollos, reglamentaciones y complementaciones, motivados por fenómenos como la digitalización empresarial, la globalización

del mercado laboral y, de manera particular, el impacto de la pandemia por COVID-19 en 2020, que aceleró la adopción masiva de esta modalidad.

La evolución normativa no solo ha implicado la definición de los elementos esenciales del teletrabajo, sino también su distinción frente a figuras afines como el trabajo en casa (Ley 2088 de 2021) y el trabajo remoto (Ley 2121 de 2021), lo que ha permitido delimitar su alcance, condiciones de ejecución y garantías asociadas. En este capítulo se examinará de forma detallada el marco jurídico que rige el teletrabajo en Colombia, sus modalidades, los derechos y deberes que genera para empleadores y trabajadores, así como los principales retos que enfrenta su consolidación, particularmente en materia de seguridad y salud en el trabajo, control laboral y protección social.

1.1 Concepto y tipologías del teletrabajo

Para el año 2008 se tuvo un desarrollo significativo del teletrabajo con la llegada de la Ley 1221 de 2008 la cual fue la encargada de sentar las bases para la regulación en el país, en esta se define el teletrabajo como “una forma de organización laboral que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación –TIC- sin requerir la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo” (ley 1221 de 2008, Artículo 2). Es importante resaltar que en esta norma se establecen diversas modalidades de teletrabajo:

Teletrabajo Autónomos: Es el modelo laboral en el cual los profesionales que desarrollan sus actividades tienen la facultad y autonomía de seleccionar y decidir sobre el espacio físico más conveniente para desempeñar sus funciones profesionales. Este lugar de trabajo puede ser construido en su residencia habitual, domicilio personal o cualquier otra ubicación alternativa que el empleado considere apropiada, siempre y cuando se encuentre fuera de las instalaciones de la empresa. Sin embargo, ocasional y únicamente cuando las circunstancias empresariales, las necesidades operativas o los requerimientos específicos del empleador así lo ameriten y soliciten expresamente, estos trabajadores tendrán la obligación de presentarse físicamente en las instalaciones corporativas de la organización para cumplir con actividades que requieran prespecialidad.

Teletrabajo Móvil: Aquellos que usan dispositivos móviles para realizar su trabajo sin un lugar fijo.

Teletrabajo híbrido: Esta metodología laboral se fundamenta en la alternancia sistemática entre el trabajo presencial y el trabajo virtual durante cada ciclo semanal, creando un equilibrio dinámico entre ambas modalidades para un efectivo desempeño profesional. La implementación exitosa de este sistema requiere necesariamente que la organización empresarial desarrolle y mantenga una estructura organizacional caracterizada por la flexibilidad, adaptabilidad y capacidad de gestión remota.

Simultáneamente, este modelo trae consigo desafíos, por ende, demanda del trabajador el desarrollo y mantenimiento de competencias profesionales específicas, puesto que se debe tener un alto nivel responsabilidad personal, autodisciplina en la gestión del tiempo, orientación hacia el logro de resultados medibles y la capacidad de trabajar de manera autónoma. Por ende, la ley argumenta que este “requiere de una flexibilidad organizacional y a la vez de la responsabilidad, confianza, control, disciplina y orientación a resultados por parte del teletrabajador y de su empleador” (Ley 1221 de 2008 Artículo 2.C).

Teletrabajo transnacional: Este modelo fue creado para trabajadores que ejerzan sus labores fuera del país, para este modelo laboral internacional se establecen responsabilidades específicas y diferenciadas para ambas partes contractuales. El trabajador o trabajadora que desarrolle sus actividades en un país diferente a Colombia asume la obligación legal de regularizar y mantener actualizada su situación migratoria en el país de destino donde se encuentra físicamente laborando, esto, logrando que se dé cumpliendo con todos los requisitos, permisos y documentación que las autoridades migratorias del país anfitrión exijan para el desarrollo de actividades laborales remotas.

Por su parte, el empleador colombiano adquiere la responsabilidad de garantizar la protección social del trabajador mediante la contratación de una póliza de seguro internacional que proporcione cobertura completa para las prestaciones asistenciales en materia de salud, incluyendo atención médica, hospitalaria y de emergencia en caso de que el empleado sufra accidentes laborales o desarrolle enfermedades durante el ejercicio de sus funciones.

Adicionalmente, el empleador se encuentra en la obligación de suministrar las prestaciones económicas correspondientes, tales como aportes pensionales, cesantías y demás beneficios económicos establecidos por la legislación laboral colombiana, gestionando estos pagos a través

del Sistema de Seguridad Social Colombiano, manteniendo así la vinculación del trabajador con el sistema de protección social nacional.

Teletrabajo temporal o emergente: Esta modalidad se refiere a las diversas formas de trabajo remoto que se implementan específicamente como respuesta a circunstancias excepcionales y situaciones de emergencia que requieren medidas laborales extraordinarias. Estas modalidades se activan principalmente durante crisis sanitarias de carácter epidemiológico o pandémico, catástrofes naturales como terremotos, inundaciones o fenómenos climáticos extremos, y otros eventos de fuerza mayor que imposibiliten o pongan en riesgo el desarrollo normal de las actividades laborales en las instalaciones físicas tradicionales de las organizaciones.

La implementación de estos esquemas de trabajo remoto de emergencia tiene como objetivo fundamental garantizar la continuidad operativa de las empresas y la protección de la salud y seguridad de los trabajadores durante períodos de crisis, permitiendo que las actividades productivas y administrativas puedan mantenerse activas desde ubicaciones seguras y alejadas de las zonas de riesgo.

1.2 Evolución histórica del teletrabajo en Colombia

La implementación del teletrabajo en Colombia ha seguido un proceso gradual, marcado por etapas normativas y transformaciones socioeconómicas que han incidido en su consolidación como modalidad laboral. Este desarrollo puede ser comprendido a partir de cuatro fases históricas principales:

a) Etapa previa a 2008 – Práctica no regulada

Antes de la expedición de la Ley 1221 de 2008, el teletrabajo no contaba con reconocimiento legal ni regulación específica en el ordenamiento jurídico colombiano. Su implementación se daba de forma aislada en algunas empresas del sector privado, generalmente como un beneficio informal para ciertos empleados o como resultado de acuerdos individuales no estandarizados. En este período, la ausencia de normativa impedía la configuración de garantías laborales, seguridad social o lineamientos técnicos para la ejecución del trabajo a distancia.

b) 2008 – 2012: Marco normativo inicial

La Ley 1221 de 2008 constituyó el primer hito regulatorio del teletrabajo en Colombia, definiéndolo como “una forma de organización laboral que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación –TIC– sin requerir la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo” (Congreso de la República, Ley 1221 de 2008, art. 2).

Posteriormente, el Decreto 884 de 2012 reglamentó la ley, estableciendo incentivos para su adopción y fijando criterios técnicos en materia de seguridad y salud en el trabajo, control de las condiciones laborales y responsabilidades de las partes. Esta etapa buscó principalmente promover la formalización de la modalidad y generar confianza en los empleadores para su implementación.

c) 2013 – 2019: Expansión gradual y pilotos institucionales

Durante este periodo, el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (MinTIC) y el Ministerio del Trabajo adelantaron programas de fomento y estudios de viabilidad, implementando planes piloto en entidades públicas y privadas. Entre los más destacados se encuentra la estrategia “Teletrabajo en el Estado”, que permitió evaluar la eficiencia y retos de la modalidad en la administración pública. El crecimiento, aunque sostenido, se mantuvo limitado debido a factores como la resistencia cultural, la infraestructura tecnológica insuficiente y la escasa preparación normativa para situaciones de amplia adopción.

d) 2020 – 2021: Masificación por contingencia sanitaria

La pandemia de COVID-19 marcó un punto de inflexión en la historia del teletrabajo en Colombia. Las medidas de aislamiento obligatorio decretadas a partir de marzo de 2020 obligaron a miles de empresas y entidades estatales a adoptar el trabajo a distancia de manera urgente. Según el Ministerio TIC y el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), el porcentaje de personas teletrabajando pasó de menos del 10% antes de la emergencia sanitaria a superar el 25% en su punto más alto durante 2020 y 2021 (MinTIC y DANE, 2021).

Esta coyuntura derivó en la expedición de la Ley 2088 de 2021, que reguló el trabajo en casa como modalidad excepcional y temporal, y la Ley 2121 de 2021, que reguló el trabajo remoto como esquema 100% virtual, diferenciándolo del teletrabajo regulado por la Ley 1221 de 2008.

En suma, la evolución del teletrabajo en Colombia evidencia un tránsito desde la informalidad y ausencia de regulación hacia un marco normativo diversificado y adaptado a nuevas realidades, en el que coexisten tres figuras jurídicas diferenciadas (teletrabajo, trabajo en casa y trabajo remoto), cada una con requisitos, garantías y alcances propios.

El teletrabajo en Colombia ha evolucionado de ser una práctica aislada a convertirse en una modalidad laboral regulada. La legislación ha jugado un papel clave en su desarrollo, diferenciándolo del trabajo en casa y el trabajo remoto. La necesidad de adaptarse a los cambios tecnológicos y a crisis globales como la pandemia de COVID-19 ha sido determinante en este proceso. La diferenciación entre estas modalidades ha permitido establecer marcos regulatorios más específicos que garantizan los derechos y deberes tanto de empleadores como de trabajadores.

1.3 Diferencia del teletrabajo con respecto al trabajo en casa y el trabajo remoto.

A lo largo de los años, la regulación del trabajo a distancia en Colombia ha evolucionado con nuevas normativas que han complementado el marco jurídico del teletrabajo:

Ley 2088 de 2021: Introdujo el concepto de trabajo en casa, concebido como una solución temporal para situaciones excepcionales, diferenciándolo del teletrabajo permanente.

Ley 2121 de 2021: Reguló el trabajo remoto, una modalidad en la que el trabajador opera 100% a distancia sin necesidad de acudir nunca a las instalaciones de la empresa.

Para entender mejor las diferencias entre estas tres figuras, se presenta la siguiente tabla comparativa.

Tabla No. 1. Modalidades y regulación de teletrabajo

Concepto	Regulación principal	Presencialidad	Duración
Teletrabajo	Ley 1221 de 2008	Puede ser parcial o nula, según la modalidad	Permanente
Trabajo en casa	Ley 2088 de 2021	En principio, no requiere presencialidad	Temporal y excepcional
Trabajo remoto	Ley 2121 de 2022	100% digital, sin contacto presencial con la empresa	Permanente

Fuente: Elaboración propia

Para esta diferenciación es importante resaltar los requisitos necesarios frente a cada modalidad de trabajo, debido a que es de gran importancia tener claras las condiciones laborales para así lograr diferenciar frente a que figura nos encontramos.

El régimen de teletrabajo en Colombia establece un marco normativo integral que garantiza los derechos laborales fundamentales, para este la contratación debe formalizarse necesariamente por escrito, especificando las condiciones mínimas indispensables para el desempeño de las funciones, con la particularidad de que cuando se adopta la modalidad de teletrabajo, no existe posibilidad de reversibilidad hacia el trabajo presencial, consolidándose, así como una decisión definitiva en la relación laboral.

La jurisprudencia constitucional, específicamente la sentencia C-103 de 2021 de la Corte Constitucional, estableció que cualquier labor ejecutada fuera de la jornada máxima legal debe ser debidamente remunerada, reconociendo además el derecho fundamental al descanso y la desconexión laboral (Corte Constitucional, Sentencia C – 103 de 2021), lo cual implica el respeto absoluto de los tiempos familiares tanto durante como al finalizar la jornada de trabajo. Como se mencionó anteriormente, el sistema de seguridad social mantiene plena equivalencia con el régimen presencial, requiriendo la misma figura de afiliación que cualquier trabajador tradicional, con la obligación adicional de notificar esta condición a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL).

Finalmente, el marco legal establece la obligación patronal de proporcionar auxilios económicos específicos, particularmente subsidios destinados a cubrir los costos de conectividad a internet y el consumo adicional de energía eléctrica, reconociendo así los gastos extraordinarios que esta modalidad laboral genera en el domicilio del trabajador.

El trabajo en casa, regulado por la Ley 2088 de 2021, constituye una modalidad laboral no presencial de carácter transitorio que únicamente puede ser implementada en circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales, esta es desarrollada en un lugar diferente al lugar habitual de trabajo por el tiempo que determine unilateralmente el empleador y tiene una duración máxima de tres meses, susceptible de prórroga por un término igual y por una única vez, salvo que persistan las circunstancias extraordinarias que motivaron su adopción.

A diferencia del teletrabajo, el trabajo en casa se caracteriza por su flexibilidad contractual, ya que no requiere la suscripción de pacto alguno ni la elaboración de un otrosí al contrato de trabajo existente, bastando únicamente con una comunicación formal del empleador que especifique la duración de esta modalidad, conservando además la facultad unilateral de exigir el retorno del trabajador a la prestación presencial de servicios.

La jornada laboral se rige estrictamente por las disposiciones establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo, garantizando igualmente el derecho fundamental al descanso y la desconexión laboral, con especial énfasis en el respeto de los tiempos familiares tanto durante el desarrollo de la jornada como al momento de su finalización. En materia de seguridad social, el régimen es idéntico al de cualquier trabajador bajo modalidad presencial, igual al del teletrabajo manteniendo la misma figura de afiliación y requiriendo únicamente la notificación correspondiente a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL), sin que sea necesario efectuar notificación alguna al Ministerio de Trabajo ni proceder con la inclusión en el Registro de Información de Teletrabajo (RIT). Respecto a los auxilios económicos, el empleador mantiene la obligación de otorgar el subsidio de transporte conforme a la normativa general, adicionando un auxilio de conectividad exclusivamente para aquellos trabajadores que devenguen una remuneración inferior a dos salarios mínimos mensuales legales vigentes, reconociendo así las necesidades específicas de conectividad que demanda esta modalidad laboral.

El trabajo remoto, establecido mediante la Ley 2121 de 2021, representa una innovadora modalidad laboral no presencial que faculta la ejecución de labores de forma completamente remota, diferenciándose por permitir la migración hacia esta modalidad de contratos de trabajo ya vigentes. Como señala la normativa en su artículo 1, "el trabajo remoto es una forma de organización laboral que permite al trabajador realizar sus funciones fuera del sitio o establecimiento del empleador, haciendo uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones"(Congreso de la República, Ley 2121 de 2021, a. 1).

La formalización contractual debe realizarse obligatoriamente por escrito y se perfecciona mediante firma electrónica o digital, correspondiendo al empleador asumir íntegramente los costos derivados del uso de la tecnología necesaria para dicha suscripción. Esta modalidad contempla excepciones muy específicas que justifican la presencialidad, limitándose exclusivamente a la

atención de asuntos relacionados con salud ocupacional, la verificación de estándares y requisitos que deben cumplir las herramientas y equipos de trabajo, la instalación o actualización manual de programas o herramientas en los equipos laborales, y el adelantamiento de procesos disciplinarios.

En materia de jornada laboral, si bien se aplican las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo, las partes gozan de flexibilidad para acordar la distribución de la jornada y su organización semanal sin que ello implique el cumplimiento estricto de horarios diarios, estableciendo además un régimen especial de protección para trabajadores que acrediten tener bajo su cuidado menores de catorce años, personas con discapacidad o adultos mayores en primer grado de consanguinidad que convivan con el trabajador y requieran asistencia específica, quienes tendrán derecho a horarios compatibles con sus tareas de cuidado y a interrumpir la jornada laboral previa autorización del empleador.

La normativa, también consagra expresamente el derecho al descanso y la desconexión laboral, garantizando el respeto de los tiempos familiares durante y al finalizar la jornada. En cuanto a la seguridad social, se mantiene la obligación de informar a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) mediante el formulario que esta designe, sin que sea necesario efectuar notificación al Ministerio del Trabajo ni inclusión en el Registro de Información de Teletrabajo. Esta modalidad también establece la obligación patronal de otorgar subsidios específicos para cubrir los gastos de conectividad a internet y el consumo adicional de energía eléctrica, reconociendo los costos inherentes a esta modalidad laboral.

1.4. Paralelismo Internacional de la Regulación del Teletrabajo

Comparar la regulación del teletrabajo en Colombia con la de otros países aporta una perspectiva enriquecedora, que permite identificar fortalezas y áreas de mejora en el marco colombiano.

En España, la regulación del teletrabajo comenzó con el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, que estableció principios esenciales como el carácter voluntario y reversible de esta modalidad, la obligación empresarial de cubrir los gastos derivados, el refuerzo del derecho a la desconexión digital y la exigencia de formalizar por escrito los acuerdos laborales (BOE, Real Decreto-ley 28/2020, arts. 11, 17–18). Esta normativa fue convalidada por el Congreso de los Diputados y sentó las bases para un marco jurídico más robusto.

Posteriormente, dichas disposiciones fueron armonizadas y ampliadas mediante la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, que surgió como respuesta a la masiva implantación del teletrabajo durante la pandemia de COVID-19. La ley clarifica la diferencia entre teletrabajo (realizado principalmente con medios telemáticos), trabajo a distancia (prestado desde el domicilio o lugar elegido por el trabajador de forma regular) y trabajo presencial (en el centro de trabajo). Además, fija que el trabajo a distancia será considerado regular cuando, en un periodo de tres meses, represente al menos el 30% de la jornada.

Entre sus elementos centrales, la Ley 10/2021 obliga a que el acuerdo de trabajo a distancia incluya el horario, la proporción de presencialidad, los gastos y su compensación, los equipos y consumibles, el lugar de prestación, la duración del acuerdo y los mecanismos de control. Refuerza la voluntariedad y reversibilidad de esta modalidad, reconoce explícitamente el derecho a la intimidad y a la protección de datos (art. 17) y el derecho a la desconexión digital (art. 18), y endurece el régimen sancionador: las infracciones graves pueden alcanzar hasta 7.500 euros y las muy graves hasta 225.018 euros, mientras que en prevención de riesgos laborales las sanciones pueden llegar a 983.736 euros (Wolters Kluwer, 2023).

En México, en enero de 2021 se reformó la Ley Federal del Trabajo, incorporando el Capítulo XII-Bis (artículos 330-A al 330-K), que regula el teletrabajo con precisión legislativa. Entre las obligaciones del empleador se incluyen la provisión o compensación de herramientas tecnológicas y servicios (como internet y electricidad), la garantía del derecho a la desconexión digital, la implementación de mecanismos seguros para el tratamiento de datos, y la capacitación tecnológica del trabajador (Justia México, s. f.). Adicionalmente, se mantiene la facultad de reversibilidad de esta modalidad, permitiendo un retorno ordenado al trabajo presencial. Asimismo, define el teletrabajo como el desempeño de actividades remuneradas sin necesidad de una presencia física en el centro laboral. Se apoya de tecnologías para mantener la comunicación estableciendo acuerdos escritos que regulen las condiciones del servicio, el horario, los derechos y obligaciones de ambas partes, garantizando el derecho a la desconexión digital y la facultad de reversibilidad para retornar al trabajo presencial (Justia México, s. f.; Consolide, 2023).

En Chile, la Ley N° 21.220, promulgada en marzo de 2020, incorporó en el Código del Trabajo figuras diferenciadas: "trabajo a distancia" y "teletrabajo". Esta normativa exige que cualquier

pacto para laborar bajo estas modalidades se registre electrónicamente ante la Dirección del Trabajo en un plazo máximo de quince días tras el acuerdo —el portal Mi DT permite realizar este trámite de forma masiva mediante formatos CSV— (Dirección del Trabajo de Chile, s. f.) Además, la ley atribuye a los empleadores la obligación de dotar medios adecuados, respetar el derecho a desconexión, y garantizar la equivalencia de derechos con los trabajadores presenciales (Dirección del Trabajo de Chile, s. f.).

1.5 Valoración comparada

El análisis de la regulación del teletrabajo en diferentes jurisdicciones pone de relieve tanto convergencias normativas como diferencias sustantivas que resultan ilustrativas para el caso colombiano. España ofrece un marco jurídico particularmente exhaustivo y equilibrado, en el que se consagran derechos concretos del teletrabajador, tales como la desconexión digital, la igualdad de trato, la seguridad y salud laboral, y la obligatoriedad de formalizar por escrito los acuerdos, estableciendo además parámetros claros para determinar la regularidad de esta modalidad y un régimen sancionador robusto. México comparte varios de estos principios, especialmente en lo relativo a la compensación de gastos y la protección de datos, aunque su desarrollo normativo aún se encuentra en una fase de consolidación. Chile, por su parte, sobresale por la exigencia de formalización jurídica del pacto de teletrabajo mediante registro obligatorio ante la autoridad laboral, así como por garantizar el derecho a la desconexión y la equivalencia de derechos con los trabajadores presenciales.

En contraste, Colombia ha avanzado en la diferenciación conceptual y normativa de las modalidades laborales (incluyendo el trabajo remoto y el trabajo en casa) y en la adaptación de su legislación a las necesidades surgidas tras la pandemia de COVID-19. Sin embargo, su marco regulatorio no profundiza de manera tan explícita en aspectos como la obligatoriedad de registro formal de los pactos o la provisión integral de medios tecnológicos por parte del empleador, lo que puede traducirse en vacíos de seguridad jurídica y desigualdades en la implementación práctica.

Este contraste comparativo no solo aporta valor al análisis académico del sistema colombiano, sino que también fundamenta recomendaciones normativas concretas. Entre ellas, se sugiere la incorporación de mecanismos claros y obligatorios para la formalización de los acuerdos de teletrabajo, esto inspirado en la experiencia chilena, y la inclusión de disposiciones específicas que

garanticen la entrega o compensación de herramientas tecnológicas, siguiendo el modelo español y mexicano. Tales reformas podrían fortalecer la efectividad de la regulación nacional, alineándola con estándares internacionales y mejorando la protección de los derechos de las personas trabajadoras.

No obstante, aún persisten retos significativos vinculados tanto a la infraestructura tecnológica disponible como a la capacidad de las empresas para adaptarse de manera integral a esta modalidad de empleo. En este contexto, resulta necesario fortalecer las medidas de seguridad y salud en el trabajo dirigidas a quienes desarrollan sus funciones de forma remota, de modo que la flexibilidad innata al teletrabajo no se traduzca en una disminución del bienestar físico, mental y social de las personas trabajadoras de esta modalidad.

2. Desafíos y retos de la regulación actual respecto de la seguridad y salud en el trabajo

Hablar de seguridad y salud en el trabajo hoy en día ya no es lo mismo que hace unos años. Antes la idea de “riesgos laborales” estaba muy ligada a las fábricas, oficinas o lugares físicos donde los empleados cumplían su jornada. Sin embargo, la manera en la que trabajamos ha cambiado muchísimo, sobre todo después de la pandemia, y eso nos obliga a mirar la regulación con otros ojos.

En Colombia se han hecho esfuerzos importantes para que los trabajadores tengan un marco de protección frente a accidentes y enfermedades laborales. Pero la realidad es que la normativa todavía se queda corta cuando se trata de responder a los nuevos retos que trae la transformación del mundo laboral. Ahora no solo se trata de prevenir caídas en un taller o lesiones por maquinaria, sino de entender qué pasa con alguien que trabaja desde su casa, que pasa largas horas frente a un computador o que combina el trabajo con las tareas del hogar.

El teletrabajo, por ejemplo, puso sobre la mesa preguntas que antes no existían: ¿de quién es la responsabilidad cuando la persona no tiene una silla ergonómica o cuando los equipos eléctricos no están en buen estado? Incluso se suman factores que a veces no se ven, como el estrés, la ansiedad o la falta de desconexión después de la jornada. Todo esto ha mostrado que los riesgos laborales ya no son solamente físicos, sino también emocionales y sociales.

A esto se suma que muchas empresas todavía no tienen claridad sobre cómo aplicar las normas existentes en escenarios nuevos. Algunas intentan adaptarse, otras lo ven como una carga, y en el

camino los trabajadores pueden quedar en una especie de “zona gris” donde no siempre tienen garantizada una protección real. Lo mismo pasa con las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), que, si bien han ido actualizando sus programas, aún enfrentan dificultades para hacer un acompañamiento adecuado en entornos tan diversos como el teletrabajo o el trabajo remoto.

Por eso, cuando hablamos de retos y desafíos en la regulación actual, no nos referimos únicamente a que falten normas, sino también a la forma en la que estas se aplican a la vida real de los trabajadores.

En las siguientes páginas se presentarán algunos de estos desafíos, comenzando por uno de los más significativos: los accidentes laborales en el teletrabajo. Este tema permite ver claramente cómo los cambios en el lugar y la forma de trabajar han puesto a prueba la capacidad de la regulación para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores en Colombia.

Además del reto evidente que representan los accidentes en el teletrabajo, existen desafíos igualmente significativos que revelan las limitaciones del marco normativo vigente en materia de seguridad y salud laboral. Un aspecto clave es la dificultad para determinar la responsabilidad exacta ante un accidente: si corresponde al empleador, a la ARL o incluso al trabajador asumir la cobertura del evento, especialmente cuando este ocurre en el domicilio del colaborador y se entremezclan actividades laborales y personales (Universidad Javeriana, 2021). A ello se suma la presencia creciente de riesgos psicosociales; como estrés, ansiedad, aislamiento social, sobrecarga laboral o falta de desconexión, que no estaban plenamente previstos en las normas tradicionales de salud ocupacional, lo cual complica su prevención e intervención

También existen otros retos estructurales que impactan de forma transversal la protección del trabajador. Muchas empresas y ARL enfrentan dificultades para adaptar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) a modalidades emergentes como el trabajo remoto, híbrido o mediante plataformas digitales (Godoy Córdoba Abogados, 2022; Universidad Militar Nueva Granada, 2020). Así mismo, persisten vacíos normativos y de acceso en contextos de empleo informal o contratos atípicos, donde gran parte de la fuerza laboral que está en la modalidad de teletrabajo no está afiliada al sistema de riesgos, como lo refleja la elevada tasa de informalidad en Colombia (Diario La Economía, 2023). Finalmente, se identifica la necesidad urgente de

fortalecer la capacidad de supervisión y control estatal, para asegurar que los derechos en seguridad y salud sean efectivos y no queden solo en el papel.

2.1 Accidentes de trabajo en el teletrabajo

En este contexto, uno de los desafíos más relevantes que evidencia la transformación del mundo laboral es el de los accidentes de trabajo en el teletrabajo, cómo identificar y reconocer si fuese accidente de trabajo o no. El marco jurídico colombiano, en particular el artículo 3 del Decreto 1562 de 2012, establece que un accidente de trabajo es todo suceso repentino que ocurre por causa o con ocasión del trabajo y que produce en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte. La norma también amplía esta definición a aquellos eventos que se produzcan durante la ejecución de órdenes del empleador, aun cuando se desarrollen fuera del lugar o de la jornada habitual de trabajo, así como a los que tengan lugar en traslados autorizados o en actividades culturales, deportivas o recreativas realizadas por cuenta de la empresa.

Esto quiere decir que, jurídicamente, los accidentes en el teletrabajo se encuentran comprendidos dentro del concepto general de accidente laboral. No obstante, el reto surge al momento de aplicar la norma a realidades concretas. En un taller o una fábrica es más sencillo identificar un accidente y su relación con la actividad laboral; en cambio, cuando el trabajador desempeña sus funciones en su casa o en un espacio remoto, esa línea divisoria se vuelve más difusa.

El Decreto 884 de 2012, en su artículo 9, ofrece criterios para esta tarea al señalar que para determinar la naturaleza de un accidente laboral, deben considerarse factores como las funciones específicas asignadas al trabajador, el lugar físico donde se ejecutan y la jornada laboral en la que se producen los hechos. En el caso del teletrabajo, esto implica que cada situación debe analizarse cuidadosamente a partir de estos elementos objetivos, a fin de establecer si existe una relación de causalidad directa entre el evento y la labor desempeñada.

De esta manera, el debate sobre los accidentes laborales en el teletrabajo pone en evidencia que el problema no radica únicamente en la falta de normas, sino en la dificultad de aplicarlas a un entorno laboral cambiante, en el que las fronteras entre lo personal y lo profesional son cada vez más difusas. Estudios como Seguridad y salud en el trabajo en teletrabajo autónomo en Colombia

señalan que, aunque en el país existen marcos como la NTC ISO 45001:2018, la cual establece lineamientos internacionales para implementar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) con enfoque preventivo, y normas nacionales como el Decreto 1072 de 2015, en la práctica persisten serias limitaciones. Ello se debe a que estos estándares exigen identificar, evaluar y controlar riesgos de manera continua, lo cual resulta complejo cuando el lugar de trabajo es el hogar del empleado y el empleador carece de control directo sobre ese espacio. Así, los teletrabajadores autónomos enfrentan dificultades para que riesgos ergonómicos, eléctricos y psicosociales se reconozcan, se valoren y se mitiguen de forma efectiva.

Además, una investigación realizada durante la pandemia, Efectos del teletrabajo en la salud de los trabajadores de las PYMES de la ciudad de Bogotá, documentó que muchos empleados reportaron síntomas derivados de malas posturas, iluminación inadecuada, sobrecarga mental y jornadas extensas, sin que las empresas siempre garantizaran los equipos apropiados, pausas o acompañamiento en SST. Esto evidencia que los criterios objetivos del Decreto 884 no se cumplen de forma homogénea, ni siempre se traducen en protección real.

También, Olaya Celis (2024), en su investigación Desafíos del empleador frente al cumplimiento de la obligación de seguridad en el teletrabajo, trabajo en casa y trabajo remoto, plantea que existen barreras prácticas, como identificar el momento exacto del accidente, demostrar el nexo causal o contar con testigos, que hacen que muchos casos no sean reconocidos como accidentes laborales, incluso si cumplen los criterios normativos. Esto ilustra que el reto no es solo tener reglas, sino garantizar mecanismos de aplicación y verificación eficientes.

Para determinar un accidente laboral, es importante realizar un análisis de los Criterios para la calificación de Accidentes de Trabajo en el Teletrabajo en el Marco Normativo Colombiano puesto que el artículo 9 del Decreto 884 de 2012 establece los parámetros fundamentales para determinar si un evento ocurrido en el contexto del teletrabajo constituye un accidente laboral, ofreciendo un marco objetivo para su análisis. Estos criterios, esenciales para la correcta aplicación del Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL), se centran en tres elementos clave:

Funciones asignadas: Para que un evento sea considerado accidente de trabajo, debe estar directamente relacionado con las tareas encomendadas por el empleador. Por ejemplo, si un teletrabajador sufre una descarga eléctrica al conectar un equipo tecnológico proporcionado por la

empresa, el incidente se clasifica inequívocamente como laboral debido a su vinculación directa con las funciones asignadas. Este criterio exige una conexión causal clara entre el evento y las actividades laborales específicas, lo que puede complicarse en el teletrabajo debido a la confluencia de actividades personales y profesionales en el mismo espacio.

Lugar físico: Aunque el teletrabajo se desarrolla en el domicilio del trabajador o en otro lugar acordado con el empleador, el accidente debe ocurrir en el área designada específicamente para el desempeño de las labores, como un escritorio o una estación de trabajo en casa. Este requisito busca delimitar el ámbito laboral dentro de un entorno inherentemente personal, lo que plantea desafíos en la verificación de las circunstancias espaciales del evento.

Jornada laboral: El incidente debe suceder dentro del horario laboral establecido contractualmente. Sin embargo, la flexibilidad horaria característica del teletrabajo puede difuminar los límites de la jornada, generando dificultades para determinar si un evento ocurrió en el contexto laboral. Por ejemplo, en casos de horarios no convencionales o de trabajo por objetivos, establecer el momento exacto de la jornada laboral requiere pruebas adicionales, como registros digitales de actividad o comunicaciones con el empleador.

Un ejemplo práctico de la aplicación de estos criterios se encuentra en la Resolución 0312 de 2019 del Ministerio de Trabajo, que regula el teletrabajo en Colombia. Esta norma establece la obligación de los empleadores de implementar medidas preventivas para garantizar la seguridad y salud en el trabajo, incluyendo la evaluación de las condiciones del lugar de trabajo remoto. Así, si un empleador omite proporcionar un ambiente adecuado —como una silla ergonómica, iluminación suficiente o equipos tecnológicos seguros— podría ser considerado responsable de los accidentes o enfermedades laborales derivados de estas deficiencias. Por ejemplo, una lesión musculoesquelética causada por el uso prolongado de un mobiliario inadecuado podría calificarse como accidente de trabajo si se demuestra que el empleador no cumplió con su deber de garantizar condiciones óptimas. “El empleador deberá garantizar que el teletrabajador cuente con las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, conforme a lo establecido en el Sistema General de Riesgos Laborales” (Ministerio de Trabajo, Resolución 3120 de 2019, art. 5).

2.2. Enfermedades y riesgos emergentes en el teletrabajo

El teletrabajo, cuya expansión se aceleró con la emergencia sanitaria por COVID-19, ha transformado la forma en que se prestan muchas labores y, con ello, ha traído nuevos factores de riesgo que afectan la integridad física y mental de los trabajadores. A diferencia de los accidentes, que suelen ser eventos súbitos, las enfermedades laborales se desarrollan de forma progresiva por exposiciones continuas a condiciones adversas del puesto de trabajo. En la modalidad de teletrabajo estos factores se intensifican por la fusión del espacio doméstico y laboral, lo que complica su identificación, prevención y atribución de origen.

En el plano normativo colombiano, la definición legal de enfermedad laboral y el procedimiento para su calificación están claramente regulados. La Ley 1562 de 2012 define la enfermedad laboral como la adquirida por la exposición a agentes de riesgo inherentes a la actividad o al medio en que el trabajador se ha visto obligado a laborar; el Decreto 1477 de 2014 incorpora la Tabla de Enfermedades Laborales (anexo técnico) y fija criterios técnicos para la identificación de patologías profesionales. Por su parte, las normas que regulan las modalidades de trabajo a distancia, Ley 1221 de 2008 y el Decreto 884 de 2012 (compilado en el Decreto 1072 de 2015), aseguran la afiliación de los teletrabajadores dependientes al Sistema General de Riesgos Laborales, garantizando cobertura frente a contingencias de origen ocupacional. Aun así, la aplicación práctica de estas normas frente a enfermedades derivadas del trabajo a domicilio sigue planteando dificultades.

El reto probatorio es central: para que una patología domiciliar sea calificada como enfermedad laboral se exige acreditar el nexo causal entre la exposición (ergonómica, psicosocial, eléctrica, etc.) y la afección. El procedimiento administrativo y técnico que regula la calificación, entre otras reglas, el artículo 142 del Decreto 19 de 2012, asigna responsabilidades iniciales a entidades como las ARL, EPS y otras autoridades sanitarias para evaluar el origen y grado de invalidez; sin embargo, en la práctica esos procesos requieren pruebas médicas, informes ergonómicos y evidencias de exposición que muchas veces no están disponibles o quedan incompletas.

Varios trabajos e investigaciones realizadas en Colombia confirman la existencia y prevalencia de estos riesgos emergentes. Estudios sobre teletrabajo autónomo y trabajo a distancia identifican de forma constante los problemas ergonómicos (posturas inadecuadas, mobiliario no apto), riesgos

eléctricos por instalaciones domésticas deficientes, y una alta presencia de factores psicosociales (estrés, ansiedad, aislamiento, falta de desconexión), que a la larga pueden traducirse en enfermedades laborales reconocibles si se demuestra el nexo causal. Investigaciones de campo en PYMES y análisis académicos durante y después de la pandemia recogen que muchos trabajadores reportan dolores musculoesqueléticos, fatiga visual, trastornos del sueño y cuadros de ansiedad que no siempre son reportados formalmente ni calificados como enfermedad laboral.

A esto se suma el problema del subregistro: muchas patologías relacionadas con el teletrabajo no llegan a registrarse como enfermedad laboral por varias razones: falta de conocimiento del procedimiento por parte del trabajador, inseguridad jurídica sobre la posibilidad real de reconocimiento, baja capacidad técnica de algunos empleadores para producir las evidencias necesarias, y, en ciertos sectores, informalidad laboral que deja a la persona fuera del sistema de riesgos. La literatura académica y las monografías de especialistas coinciden en que existe una diferencia notable entre la incidencia real de síntomas asociados al teletrabajo y los registros oficiales de enfermedades laborales, lo cual implica un sesgo a la baja en las estadísticas.

En términos prácticos, las enfermedades laborales más relacionadas con el teletrabajo suelen tener origen en tres grandes factores:

- Riesgos ergonómicos: malas posturas, mobiliario inadecuado y jornadas prolongadas que derivan en trastornos musculoesqueléticos y dolor crónico;
- Riesgos psicosociales: sobrecarga, falta de desconexión, aislamiento y burnout que generan ansiedad, depresión y discapacidad funcional;
- Riesgos por condiciones físicas del hogar: instalaciones eléctricas deficientes, sobrecarga de equipos, caídas o cortes que, si están vinculados a la actividad, pueden ser calificados como origen laboral.

Para enfrentar estos problemas no bastan las definiciones legales: se requieren mecanismos técnicos y administrativos concretos. Entre las herramientas que la doctrina, la OIT/OMS y la práctica recomiendan están: evaluaciones ergonómicas domiciliarias (presenciales o remotas), protocolos para registro y reporte de síntomas, sistemas de vigilancia de la salud ocupacional adaptados al trabajo a distancia, formación continua en prevención para teletrabajadores y

empleadores, y criterios claros para la acreditación del nexo causal (historia clínica ocupacional, pruebas funcionales, informes técnicos de ARL, registros digitales de jornada, etc.). El informe técnico conjunto de WHO/ILO sobre teletrabajo saludable insiste en diseñar medidas organizacionales que protejan la salud física y mental del trabajador a distancia.

La normativa interna también contempla instrumentos de gestión que deberían facilitar la prevención: la Resolución 0312 de 2019 definió estándares mínimos del SG-SST que obligan a los empleadores a identificar riesgos, capacitar, mantener registros y ejecutar planes de trabajo anuales, todo lo cual es aplicable a los teletrabajadores si la empresa implementa adecuadamente su SG-SST. No obstante, la implementación efectiva de estos estándares en puestos domiciliarios exige voluntad, recursos y acompañamiento técnico por parte de las ARL y del Estado.

Las soluciones tecnológicas son parte de la respuesta: sistemas HSE (Higiene, Seguridad y Medio Ambiente) y plataformas de evaluación ergonómica o de salud mental permiten hacer valoraciones remotas, aplicar encuestas estandarizadas, llevar registros y activar planes de intervención. Estas herramientas facilitan la generación de evidencia técnica, que luego sirve para respaldar la calificación del origen laboral, pero su uso efectivo depende de políticas empresariales claras, protección de datos personales y capacitación. La certificación y los lineamientos de la NTC ISO 45001:2018 (adoptada por entidades de certificación en Colombia) también orientan a las organizaciones hacia un enfoque preventivo y sistemático del SG-SST, integrando la salud física y mental en la gestión empresarial.

En síntesis, las enfermedades y riesgos emergentes asociados al teletrabajo muestran que la respuesta normativa existe en buena medida, definiciones, tablas de enfermedades, estándares mínimos y obligaciones de afiliación, pero que la brecha está en la implementación y en la producción de evidencia técnica que permita acreditar el origen laboral. Para cerrar esa brecha es necesario fortalecer la capacidad de las ARL, promover protocolos estandarizados de evaluación domiciliaria, mejorar la formación de empleadores y trabajadores y fomentar el uso responsable de herramientas tecnológicas para la prevención y el registro. Sólo así podrá reducirse la “zona gris” en la que hoy quedan muchos teletrabajadores y garantizar verdaderamente la protección integral que la ley pretende ofrecer.

2.3. Limitaciones del marco normativo y vacíos de protección en el teletrabajo

El marco regulatorio colombiano ha avanzado en reconocer el teletrabajo como una modalidad laboral legítima y sujeta a las garantías del Sistema General de Riesgos Laborales. Sin embargo, la sola existencia de normas no garantiza por sí misma una protección efectiva para los trabajadores. En la práctica, la regulación actual presenta limitaciones significativas porque fue diseñada en un contexto donde primaba el trabajo presencial, y aún no logra adaptarse de manera integral a las dinámicas propias del teletrabajo. Este desfase normativo genera una serie de vacíos que impactan directamente en la seguridad y salud de los teletrabajadores, dejando en entredicho el alcance real de la cobertura jurídica.

En el plano internacional, la Organización Internacional del Trabajo ha señalado que los sistemas de seguridad y salud laboral enfrentan grandes retos derivados de la digitalización y las nuevas formas de empleo. Según el organismo, persisten dificultades como la falta de mecanismos efectivos de inspección en entornos no tradicionales, la limitada capacidad de las normas para integrar riesgos psicosociales y ergonómicos propios del trabajo remoto, así como la exclusión de trabajadores de microempresas y del sector informal que carecen de recursos suficientes para cumplir con los estándares de protección (Organización Internacional del Trabajo, 2022). Esta reflexión resulta pertinente en Colombia, donde gran parte de la fuerza laboral se encuentra en condiciones de informalidad, lo que limita de entrada la cobertura del Sistema General de Riesgos Laborales.

A nivel interno, si bien instrumentos como la Ley 1221 de 2008, el Decreto 884 de 2012 y el Decreto 1072 de 2015 han fijado bases para regular el teletrabajo, lo cierto es que dichas disposiciones no alcanzan a responder con precisión a los problemas actuales. Aspectos como el derecho a la desconexión laboral, los riesgos digitales asociados al uso intensivo de tecnologías o la verificación de las condiciones de seguridad en los hogares de los trabajadores permanecen en una especie de vacío legal o dependen de la interpretación flexible de normas generales. Esta ausencia de regulación específica genera inseguridad jurídica tanto para los empleadores como para los trabajadores, que no encuentran respuestas claras sobre los alcances de la protección.

Otro de los puntos críticos es la dificultad para que las Administradoras de Riesgos Laborales puedan realizar un acompañamiento eficaz en entornos descentralizados. La falta de control directo sobre el espacio de trabajo limita la capacidad de prevención, seguimiento y mitigación de riesgos

ergonómicos o psicosociales. Investigaciones en el ámbito académico han resaltado que, aunque las ARL cuentan con lineamientos y programas de capacitación, la cobertura real en los casos de teletrabajo es deficiente, lo que acentúa la brecha entre la norma escrita y la práctica (Universidad Militar Nueva Granada, 2020).

Además, los procesos de calificación de accidentes y enfermedades laborales encuentran obstáculos probatorios en el teletrabajo. Identificar el momento exacto de un accidente, demostrar el nexo causal o contar con pruebas suficientes es más complejo en un entorno donde lo personal y lo laboral se desarrollan en un mismo espacio. Este escenario amplía la “zona gris” de protección y revela que la normativa colombiana aún no ofrece mecanismos ágiles y efectivos para garantizar la cobertura plena frente a estas contingencias (Olaya Celis, 2024).

La expedición de la Ley 2191 de 2022 marcó un avance normativo importante al reconocer legalmente el derecho a la desconexión laboral para los trabajadores en Colombia, incluyendo a quienes prestan servicio bajo modalidades remotas o de teletrabajo. Esta ley tiene por objeto crear, regular y promover la desconexión laboral, de modo que los trabajadores no estén obligados a responder llamadas, mensajes, correos u otras solicitudes relacionadas con su ámbito laboral durante sus periodos de descanso, vacaciones o fuera de la jornada pactada (Congreso de la República, Ley 2191 de 2022, art. 1). Sin embargo, aunque la norma establece la política general, deja en blanco aspectos prácticos críticos que exponen vacíos en su aplicación real.

Por ejemplo, la ley no fija mecanismos claros de fiscalización específicos para entornos domiciliarios ni señala cómo deben verificarse las interrupciones indebidas del descanso del trabajador cuando este se encuentra en su hogar. Tampoco define con precisión las sanciones que se aplicarán cuando un empleador incumpla, más allá del posible procedimiento ante la inspección de trabajo, lo que genera subjetividad y deja dependencia de la interpretación de los inspectores (Aplicabilidad del derecho a la desconexión laboral, EAFIT, 2022). Además, estudios de casos locales muestran que, en la práctica, muchos teletrabajadores desconocen la normativa, no saben cómo demandarla o no cuentan con acceso a canales efectivos para reclamaciones. En una investigación se encontró que el derecho a la desconexión no se ha materializado plenamente en políticas internas de empresas ni en seguimiento de la gobernanza institucional para garantizar su respeto (Marín Santa y Zuluaga Aranzazu, 2024).

Este estado de cosas revela que aún con la Ley 2191 existe una brecha normativa entre lo que se ha querido regular y lo que se ha implementado. Los vacíos en cuanto a reglas claras para cuantificar el tiempo de respuesta, la supervisión de cumplimiento, las obligaciones específicas de los empleadores y las ARL para verificar el respeto al derecho, así como la pobreza de criterios judiciales o administrativos que ya lo hayan aplicado, demuestran que el marco legal no está completamente equipado para resolver los conflictos que emergen del teletrabajo.

Un ejemplo concreto de estas limitaciones y ajustes necesarios se refleja en la jurisprudencia constitucional. La Corte Constitucional, mediante la Sentencia C-331 de 2023, analizó el alcance del literal a) del artículo 6 de la Ley 2191 de 2022, que excluía del derecho a la desconexión laboral a quienes ejercieran cargos de dirección, confianza y manejo. La Corte concluyó que esta exclusión vulneraba principios constitucionales como la igualdad, la dignidad humana y el derecho al trabajo en condiciones justas y dignas, por lo que declaró la exequibilidad condicionada de la norma, estableciendo que el derecho a la desconexión también aplica para este grupo de trabajadores (Corte Constitucional, Sentencia C-331 de 2023).

Este pronunciamiento resulta especialmente relevante para el teletrabajo, ya que muchos empleados en cargos de confianza realizan sus funciones desde el hogar y suelen enfrentar mayores exigencias de disponibilidad permanente. Al extenderles la protección de la desconexión laboral, la Corte reconoce que los riesgos psicosociales derivados de la falta de límites entre lo personal y lo laboral no dependen del cargo ocupado, sino de las dinámicas propias del trabajo remoto. En ese sentido, la jurisprudencia se convierte en un complemento necesario para que la norma tenga verdadera eficacia en la práctica y garantice un descanso efectivo, incluso en escenarios donde el teletrabajo tiende a diluir las fronteras entre vida personal y laboral.

En suma, aunque la legislación colombiana ha incorporado avances importantes en materia de teletrabajo, todavía enfrenta limitaciones para garantizar una protección efectiva frente a los riesgos propios de esta modalidad. Los vacíos normativos, las dificultades probatorias y la falta de mecanismos de fiscalización demuestran que el sistema aún se encuentra en proceso de adaptación a los cambios del mundo laboral. La jurisprudencia constitucional ha contribuido a reforzar ciertos derechos, como el de la desconexión laboral, pero persiste la necesidad de definir con mayor claridad cómo se asignan las cargas de prevención y de protección en un escenario donde las

fronteras entre lo personal y lo laboral resultan difusas. De este modo, el análisis debe avanzar hacia un punto crucial: la responsabilidad de los empleadores frente a los accidentes laborales que ocurren durante el teletrabajo.

3. Responsabilidad de los empleadores en casos de accidentes laborales durante el teletrabajo

El análisis de la responsabilidad de los empleadores frente a los accidentes laborales ocurridos durante el teletrabajo se constituye como una cuestión esencial dentro del derecho laboral. El auge de las tecnologías de la información y la comunicación transformó radicalmente las formas tradicionales de prestación de servicios, desdibujando los límites entre el espacio doméstico y el ámbito laboral. En este contexto, la relación de subordinación, el control de las condiciones de trabajo y las obligaciones en materia de prevención de riesgos adquieren nuevas complejidades que exigen una revisión del papel del empleador frente a los deberes de protección y garantía de la seguridad y la salud de los trabajadores.

Aunque el teletrabajo ha permitido una mayor flexibilidad y conciliación entre la vida personal y profesional, también ha generado un conjunto de riesgos asociados a la ausencia de supervisión directa, la adaptación inadecuada del espacio laboral y la falta de control sobre los elementos ergonómicos y ambientales. Como lo sostiene Selma Penalva (2016), el principal reto consiste en garantizar que el empleador cumpla su deber de protección aun cuando el lugar de trabajo se traslade al domicilio del trabajador, espacio protegido por derechos constitucionales como la intimidad y la inviolabilidad del hogar. Esta tensión jurídica ha llevado a cuestionar cómo se materializa la obligación de prevención de riesgos laborales sin vulnerar los derechos fundamentales del teletrabajador.

De acuerdo con Piscocya González (2024), la expansión del teletrabajo evidenció que muchas legislaciones latinoamericanas, incluida la peruana y en cierta medida la colombiana, carecen de una regulación clara que delimite la responsabilidad del empleador ante accidentes sufridos en el domicilio del trabajador. Esta falta de precisión normativa genera vacíos en la determinación de si un accidente ocurrido durante la jornada laboral en casa debe considerarse de carácter laboral o doméstico. El problema se agrava porque los daños materiales o físicos producidos en un espacio privado difieren sustancialmente de los que se presentan en las instalaciones empresariales,

dificultando la aplicación de los mismos criterios de imputación de responsabilidad (Piscoya González, 2024).

En el ámbito comparado, se ha reiterado que la obligación empresarial de garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores, establecida en instrumentos internacionales y nacionales, no se extingue con el traslado del trabajo al entorno virtual o domiciliario. El artículo 14 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales española, por ejemplo, impone al empresario el deber de proteger a todos sus empleados “en todos los aspectos relacionados con el trabajo”, sin excepciones derivadas del lugar donde se ejecuta la prestación (Selma Penalva, 2016). De modo similar, la legislación colombiana, a través de la Ley 1221 de 2008 y el Decreto 884 de 2012, ha procurado equiparar los derechos y deberes de los teletrabajadores con los de los empleados presenciales, reconociendo la necesidad de fortalecer los mecanismos de supervisión preventiva.

La doctrina coincide en que el teletrabajo no exime al empleador de su posición de garante frente a la integridad física y psicológica del trabajador, pues la responsabilidad patronal en materia de seguridad y salud es de carácter objetivo. Sin embargo, en la práctica surgen dificultades probatorias para establecer el nexo causal entre el accidente y la labor desempeñada, así como para determinar el grado de cumplimiento del deber de prevención. Esta problemática plantea la necesidad de adoptar modelos de corresponsabilidad y autoevaluación del entorno laboral, en los cuales el teletrabajador participe activamente en la gestión de riesgos, sin que ello signifique la exoneración del empleador de sus obligaciones esenciales (Selma Penalva, 2016; Piscoya González, 2024).

Por lo tanto, abordar la responsabilidad del empleador en el teletrabajo implica considerar una doble dimensión: por un lado, la jurídica, que define los criterios normativos y jurisprudenciales que delimitan la imputación de responsabilidad; y por otro, la preventiva, que busca garantizar condiciones de trabajo seguras mediante la implementación de estrategias de evaluación, capacitación y supervisión adaptadas a la virtualidad. El reto actual no consiste solo en identificar quién responde ante un accidente laboral, sino en fortalecer la cultura de prevención bajo esquemas de cooperación entre empleadores, trabajadores y entidades de seguridad social. Este capítulo, en consecuencia, se centra en analizar los fundamentos jurídicos de la responsabilidad del empleador, los principales desafíos en su aplicación práctica durante el teletrabajo, y finalmente, proponer

criterios y estrategias para optimizar la protección del trabajador y la eficacia del sistema de riesgos laborales.

3.1 Fundamento jurídico de la responsabilidad del empleador en el teletrabajo

El deber de protección del empleador frente a los riesgos que puedan afectar la vida, salud o integridad de los trabajadores constituye uno de los pilares esenciales del derecho laboral colombiano. Dicho deber no surge únicamente de una relación contractual, sino que encuentra su fundamento en los principios constitucionales del trabajo digno y la seguridad social, los cuales atraviesan toda la estructura del Sistema General de Riesgos Laborales. La Constitución Política de Colombia reconoce en su artículo 25 el trabajo como un derecho y una obligación social que goza de especial protección del Estado, y en el artículo 53 ordena la aplicación de principios orientadores como la dignidad humana, la estabilidad, la primacía de la realidad y la seguridad en el trabajo. Estas disposiciones se complementan con el artículo 48, que erige la seguridad social como un derecho irrenunciable y un servicio público obligatorio, lo que implica que el empleador debe adoptar las medidas necesarias para proteger a sus trabajadores frente a los riesgos derivados de la labor, incluso cuando esta se desarrolla fuera de las instalaciones empresariales.

En el contexto del teletrabajo, estos principios adquieren una dimensión particular, pues el lugar de prestación del servicio se traslada al espacio privado del trabajador, lo que genera nuevos retos para la efectividad del deber de prevención. Como explica Barajas Calle (2020), la subordinación jurídica que caracteriza la relación laboral no desaparece con el teletrabajo; por el contrario, se transforma y exige del empleador una forma distinta de ejercer su deber de garantía. Según el autor, la obligación de protección en materia de riesgos laborales tiene un carácter objetivo y permanente, de modo que no se extingue ni se reduce por la imposibilidad de supervisar físicamente el lugar donde el trabajador desempeña sus funciones. El empleador conserva la posición de garante, lo que significa que debe prever los riesgos derivados de la actividad productiva, proporcionar herramientas seguras y capacitar adecuadamente al trabajador para prevenir accidentes.

En la misma línea, Martínez Balarezo (2025) sostiene que el principio de riesgo profesional justifica que la responsabilidad patronal no dependa de la culpa, sino del simple hecho de que el trabajador sufra un daño durante el cumplimiento de sus tareas. Desde esta perspectiva, la obligación del empleador es de resultado: garantizar que el trabajo se realice en condiciones

seguras, lo cual se traduce en una carga de prevención reforzada. Así, el derecho laboral ha evolucionado hacia un modelo en el que la seguridad en el trabajo constituye una extensión del derecho fundamental a la vida y a la integridad física, y donde la empresa, en virtud de su función social, debe asumir las consecuencias de los riesgos inherentes a su actividad (Martínez Balarezo, 2025).

Este enfoque encuentra sustento normativo en el Sistema General de Riesgos Laborales, regulado por la Ley 1562 de 2012, que redefine las responsabilidades de los empleadores, trabajadores y Administradoras de Riesgos Laborales (ARL). Dicha ley establece que los empleadores están obligados a proteger la salud de sus trabajadores y a garantizar su afiliación al sistema, adoptando medidas preventivas y correctivas para minimizar los riesgos. De manera complementaria, el Decreto 1072 de 2015, en su Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6, reglamenta el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), imponiendo a los empleadores el deber de aplicar políticas de prevención, promoción y control de riesgos en todos los lugares donde se presten servicios, sin excepción. Este mandato legal incluye el teletrabajo y el trabajo en casa, modalidades que no alteran la esencia del vínculo laboral ni los deberes de protección.

En cuanto a la regulación específica del teletrabajo, la Ley 1221 de 2008 y su Decreto Reglamentario 884 de 2012 equipararon los derechos y deberes de los teletrabajadores con los de los empleados presenciales. La norma exige al empleador informar a la ARL sobre las condiciones en que se desarrollará la labor, los equipos utilizados y el entorno físico, con el fin de que dicha entidad pueda evaluar los riesgos y formular recomendaciones preventivas. Según el Ministerio del Trabajo (2020), este deber se mantuvo plenamente vigente durante la emergencia sanitaria derivada del COVID-19, en la cual las empresas debieron ajustar sus mecanismos de prevención al contexto del trabajo remoto. Las directrices expedidas en esa coyuntura enfatizaron que el empleador continúa siendo el principal responsable de la seguridad y salud de sus trabajadores, aun cuando las actividades se realicen fuera del espacio tradicional de trabajo.

A partir de este marco, la responsabilidad patronal se configura como objetiva, en la medida en que el empleador responde por los daños derivados de los riesgos laborales sin que sea necesario acreditar su culpa o negligencia. La doctrina y la jurisprudencia han reconocido que basta con la demostración del accidente de trabajo para presumir la responsabilidad, salvo prueba en contrario

que evidencie una causa extraña. Este criterio, derivado del principio pro-operario, busca proteger al trabajador frente a la asimetría estructural que caracteriza la relación laboral. No obstante, la responsabilidad objetiva no excluye la existencia de deberes subjetivos de diligencia, pues el empleador debe demostrar que adoptó todas las medidas necesarias para evitar el daño.

Martínez Balarezo (2025) distingue entre la responsabilidad contractual, que se origina en el incumplimiento de las obligaciones pactadas dentro del contrato de trabajo, y la extracontractual, que surge cuando el empleador causa un daño que excede los límites del vínculo contractual. En ambos casos, la doctrina moderna sostiene que la prevención de riesgos constituye un deber de origen legal y ético, inseparable del ejercicio de la actividad económica. En consecuencia, la adopción de un criterio objetivo en materia de riesgos laborales no busca sancionar al empleador, sino garantizar que el trabajador no cargue con las consecuencias del peligro inherente a su trabajo.

El papel de las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) complementa la función del empleador, pero no la sustituye. De acuerdo con el Ministerio del Trabajo (2020), las ARL tienen la obligación de asesorar, acompañar y verificar el cumplimiento de las políticas de prevención, brindando asistencia técnica tanto en la modalidad presencial como en la virtual. En el contexto del teletrabajo, esta colaboración se ha materializado mediante capacitaciones en línea, guías de autocuidado, evaluaciones ergonómicas virtuales y seguimiento remoto a las condiciones laborales. Sin embargo, como advierte Piscoya González (2024), la existencia de una ARL no exime al empleador de su deber de protección, ya que esta conserva la posición de garante principal frente a la salud y seguridad del trabajador.

En la práctica, el modelo colombiano ha evolucionado hacia una corresponsabilidad tripartita entre empleador, trabajador y ARL, en la que cada parte desempeña un rol específico en la gestión del riesgo. El empleador debe proporcionar las condiciones seguras, equipos y formación necesarios; el trabajador debe cumplir con las recomendaciones de seguridad y reportar los peligros identificados; y la ARL debe acompañar técnicamente a ambas partes para garantizar el cumplimiento de los estándares normativos. Este enfoque responde al principio de solidaridad social y a la búsqueda de un equilibrio entre productividad y protección, especialmente en entornos laborales flexibles.

Sin embargo, la implementación de este esquema enfrenta desafíos relevantes. La dificultad para verificar las condiciones del puesto de trabajo en el domicilio del empleado, la ausencia de protocolos unificados para inspecciones virtuales y la falta de claridad sobre la delimitación de responsabilidades entre empleadores y ARL son problemas que aún requieren soluciones jurídicas más precisas. Aun así, la orientación general del sistema mantiene que la responsabilidad primaria recae en el empleador, como titular de la actividad económica y beneficiario del trabajo ajeno.

Con esto se observa que, el fundamento jurídico de la responsabilidad del empleador en el teletrabajo se apoya en una construcción constitucional, legal y doctrinal que entiende la seguridad y la salud en el trabajo como un derecho irrenunciable del trabajador y un deber esencial e ineludible del empleador. La distancia física o la virtualidad no modifican la esencia de la obligación de garantizar un entorno laboral seguro; por el contrario, la evolución del trabajo remoto exige fortalecer la cultura de prevención, profundizar la cooperación entre empleadores, trabajadores y Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), y adaptar las herramientas normativas a las nuevas realidades laborales sin disminuir el nivel de protección que la Constitución y la ley consagran como irrenunciable.

Teniendo en cuenta lo anterior, la consolidación de este deber de garantía plantea nuevos desafíos en la práctica, especialmente cuando la prestación del servicio se traslada al espacio doméstico del trabajador. La obligación de supervisar las condiciones de seguridad del lugar donde se ejecuta el trabajo entra en tensión con el derecho fundamental a la intimidad y la inviolabilidad del domicilio, lo cual genera un dilema jurídico sobre los límites del poder de control del empleador. En este contexto, el teletrabajo no solo redefine las formas de organización laboral, sino que también exige una interpretación equilibrada entre la protección de la salud y la preservación de la esfera privada del trabajador.

Por ello, el siguiente subcapítulo aborda el conflicto entre el deber de protección y el derecho a la intimidad del teletrabajador, analizando las implicaciones constitucionales y legales de esta dualidad, los criterios jurisprudenciales que han intentado armonizar ambos derechos y las alternativas que el ordenamiento jurídico ofrece para garantizar un equilibrio razonable entre la prevención de riesgos y el respeto por la privacidad del hogar.

3.2 Conflicto entre el deber de protección y el derecho a la intimidad del teletrabajador

La proliferación del teletrabajo y el trabajo a distancia, impulsada significativamente por el desarrollo tecnológico y las consecuentes modificaciones en la dinámica social derivadas de la emergencia sanitaria COVID-19, ha generado una reconfiguración en la naturaleza de las relaciones laborales. Esta transformación implica el traslado de la prestación de servicios, trasladando el espacio corporativo tradicional al ámbito privado o doméstico del trabajador, lo cual exige una revisión crítica y una adaptación de los esquemas convencionales de control, supervisión y dirección empresarial.

El desafío jurídico radica en determinar cómo se puede lograr equilibrar el legítimo interés empresarial de verificar el cumplimiento de las obligaciones laborales con la garantía de que la supervisión no se convierta en una forma de intromisión indebida en la vida privada del trabajador.

Es importante resaltar que el avance del teletrabajo ha transformado profundamente la relación entre empleadores y trabajadores, generando nuevos retos en materia de seguridad, control y protección de derechos fundamentales. Uno de los conflictos más complejos que surgen en este contexto es el que se presenta entre el deber del empleador de garantizar condiciones seguras de trabajo y el derecho del teletrabajador a la intimidad y a la inviolabilidad de su domicilio. La necesidad de supervisar el entorno laboral en el hogar, con el fin de prevenir riesgos y cumplir las obligaciones derivadas del Sistema General de Riesgos Laborales, se enfrenta a los límites que impone el entorno privado del trabajador.

El derecho a la intimidad se encuentra consagrado en el artículo 15 de la Constitución Política de Colombia, que reconoce la protección de la vida privada y la inviolabilidad del domicilio. En el contexto del teletrabajo, este derecho adquiere una relevancia especial, pues el espacio en el que se desempeña la actividad laboral coincide con el entorno personal del trabajador. De acuerdo con la Corte Constitucional, el domicilio constituye una extensión de la privacidad individual, y su ingreso solo puede darse con consentimiento del titular o por orden judicial (Corte Constitucional, Sentencia C-748 de 2011). Por ello, cualquier intento de supervisión presencial por parte del empleador podría interpretarse como una intromisión en la vida privada, salvo que cuente con la autorización expresa y voluntaria del teletrabajador.

No obstante, el artículo 56 de la Constitución y las disposiciones de la Ley 1221 de 2008 imponen al empleador el deber de garantizar la seguridad y salud de sus trabajadores, sin importar

el lugar donde desarrollen sus labores. Este deber se complementa con lo establecido en el Decreto 1072 de 2015, que obliga a todas las empresas a implementar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) aplicable también a los teletrabajadores. De esta forma, el empleador se encuentra en la posición jurídica de garante frente a los riesgos que puedan afectar la integridad física o mental del trabajador (Martínez Balarezo, 2025).

El problema principal radica, entonces, en que, para cumplir su deber de protección, el empleador necesita verificar que el lugar de trabajo remoto reúna las condiciones adecuadas de seguridad, ergonomía y conectividad. Sin embargo, esa verificación no puede implicar el ingreso físico al domicilio del trabajador sin su consentimiento, ya que ello vulneraría el principio de inviolabilidad del hogar.

Al indagar un poco para darle solución a este problema, logramos encontrar que la doctrina laboral contemporánea sostiene que este conflicto debe resolverse mediante un principio de equilibrio y proporcionalidad. Como explica Selma Penalva (2016), el empleador no pierde su deber de protección por la distancia física, pero debe ejercerlo de manera razonable y respetuosa, recurriendo a mecanismos alternativos de control. Estos mecanismos pueden incluir evaluaciones ergonómicas virtuales, encuestas de autocontrol, visitas voluntarias coordinadas previamente y capacitaciones en línea sobre prevención de riesgos. De igual forma, el Ministerio del Trabajo (2020) recomienda el uso de formularios de autoevaluación del puesto de trabajo y reportes digitales acompañados por la Administradora de Riesgos Laborales (ARL), que permiten verificar las condiciones sin vulnerar la intimidad.

El uso de herramientas tecnológicas también constituye una alternativa legítima para conciliar ambos derechos. Se pueden utilizar herramientas como evaluaciones en línea, videollamadas voluntarias y los registros fotográficos proporcionados por el trabajador son métodos menos invasivos que permiten a la empresa cumplir con su deber de vigilancia. Sin embargo, su implementación debe cumplir con la Ley 1581 de 2012 sobre protección de datos personales y garantizar que la información recolectada se utilice exclusivamente para fines de seguridad laboral (Olaya Celis, 2024).

El poder de dirección del empleador comprende la facultad de organizar, supervisar y controlar la prestación del servicio, conforme a los artículos 23 y 24 del Código Sustantivo del Trabajo. En

el contexto del trabajo en casa, esta facultad se ejerce mediante herramientas tecnológicas que sustituyen la presencia física por medios digitales. Dichas herramientas deben ser implementadas bajo criterios de legalidad, transparencia y proporcionalidad, de manera que no vulneren derechos fundamentales.

Es importante tener en cuenta que estas verificaciones deben hacerse bajo la implementación de distintos principios:

- **Transparencia:** Notificación previa y clara al trabajador sobre las herramientas de supervisión, los datos recabados y el propósito de su uso.
- **Consentimiento Informado:** Autorización explícita del empleado para cualquier tratamiento de datos personales o monitoreo del desempeño (Ley 1581/2012).
- **Proporcionalidad:** Uso de herramientas adecuadas y necesarias que no excedan el nivel de control estrictamente indispensable para la finalidad laboral.
- **Finalidad Laboral Legítima:** La supervisión debe orientarse únicamente al cumplimiento contractual, excluyendo la vigilancia de la esfera privada del trabajador.
- **Desconexión Laboral:** Garantía del derecho a no ser contactado fuera del horario, prohibiendo la disponibilidad permanente (Ley 2191/2022).

De acuerdo con esto, es importante reconocer que el teletrabajo implica un cambio cultural profundo tanto para las empresas como para los trabajadores. El límite entre lo laboral y lo personal se vuelve un poco difuso, y de ahí surge la necesidad de fortalecer la ética organizacional y el compromiso mutuo. Los empleadores deben comprender que, aunque el domicilio del trabajador sea el nuevo escenario de la relación laboral, sigue siendo un espacio íntimo donde no puede existir una vigilancia indiscriminada. Pero, los trabajadores deben asumir que el cumplimiento de sus funciones requiere transparencia, disciplina y comunicación efectiva con sus superiores.

El desafío de esta modalidad consiste, entonces, en diseñar sistemas de supervisión que inspiren confianza, las cuales podrían ser, reuniones virtuales periódicas, informes de avance, objetivos medibles y canales de retroalimentación, estas son alternativas más amigables que los mecanismos de control intrusivos. Además, la formación digital del personal directivo es fundamental puesto

que los supervisores deben aprender a liderar equipos remotos desde la empatía, el respeto por la privacidad y el reconocimiento del esfuerzo.

Mirando esto desde una perspectiva más humana, este equilibrio también contribuye al bienestar psicológico del trabajador. Un ambiente laboral en el que se respeta la intimidad y se promueve la autonomía fomenta la motivación y la productividad. En cambio, un control excesivo o invasivo puede generar estrés, desconfianza y desgaste emocional, afectando la calidad del trabajo y la relación laboral en general.

En este orden de ideas, podemos decir que el derecho laboral colombiano debe avanzar hacia una concepción más flexible y humana de la gestión del trabajo remoto, donde el principio de buena fe (artículo 83 de la Constitución Política) guíe la interacción entre empleador y trabajador. Ello implica reconocer que la confianza, la comunicación transparente y la cooperación voluntaria son elementos esenciales para garantizar el éxito de esta modalidad. En la práctica, los empleadores deben fomentar espacios de diálogo y concertación para acordar los mecanismos de control más adecuados, evitando imponer medidas unilaterales que puedan ser percibidas como invasivas o desproporcionadas.

Asimismo, la jurisprudencia está llamada a desarrollar criterios interpretativos que delimiten claramente los alcances del poder de dirección en entornos digitales, asegurando que la aplicación del principio de subordinación no se convierta en una forma de vigilancia constante. El teletrabajo, en tanto expresión de la evolución tecnológica y social del empleo, debe consolidarse como una herramienta de inclusión, productividad y bienestar. En consecuencia, la supervisión laboral debe entenderse como un instrumento de acompañamiento, prevención y mejora continua, más que como un mecanismo de control coercitivo.

Finalmente, la idea de supervisión en el teletrabajo no debe reducirse al cumplimiento de una obligación empresarial, sino asumirse como parte de una cultura de corresponsabilidad. Tanto el empleador como el trabajador tienen un papel activo en la construcción de un entorno seguro, eficiente y respetuoso.

3.3 Propuestas y criterios para fortalecer la responsabilidad y prevención en el teletrabajo

El teletrabajo ha evolucionado de ser una modalidad excepcional a consolidarse como una forma permanente de organización laboral. Este cambio implica no solo transformaciones tecnológicas y

logísticas, sino también una revisión de los principios que rigen la responsabilidad del empleador y del trabajador frente a la prevención de riesgos laborales. En este contexto, el objetivo se centra en construir una cultura de corresponsabilidad que armonice los derechos fundamentales del teletrabajador con los deberes empresariales de prevención, vigilancia y promoción de la salud ocupacional.

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el teletrabajo puede mejorar el equilibrio entre vida laboral y familiar, pero requiere de políticas claras para evitar desigualdades y riesgos no gestionados. En este sentido, se propone un enfoque integral que integre prevención de riesgos laborales (PRL) con responsabilidades compartidas entre empleadores y empleados.

La relación laboral en el teletrabajo no debe ser entendida únicamente como una delegación de funciones a distancia, sino como un modelo basado en la confianza y la cooperación. El empleador continúa siendo garante de la seguridad y salud de sus trabajadores, mientras que el teletrabajador asume un rol activo en la identificación, comunicación y mitigación de riesgos.

Según el Ministerio del Trabajo (2020), la corresponsabilidad implica la participación conjunta de ambas partes en la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). En este sentido, la prevención en el teletrabajo requiere mecanismos de diálogo permanente, autoevaluaciones ergonómicas y seguimiento de las condiciones del entorno doméstico, siempre respetando la intimidad del trabajador.

La Ley 1221 de 2008 y el Decreto 884 de 2012 refuerzan este principio al establecer que el teletrabajador debe mantener condiciones seguras y reportar cualquier novedad, mientras que el empleador tiene la obligación de capacitar, acompañar y garantizar la disponibilidad de herramientas de trabajo seguras.

El fortalecimiento de la responsabilidad y la prevención no depende únicamente de las normas, sino de la consolidación de una cultura preventiva. Esta cultura se basa en la sensibilización, la comunicación efectiva y la valoración del trabajo como espacio de desarrollo humano. Con base a esto, podemos decir que el teletrabajo constituye una de las transformaciones más importantes del mundo laboral contemporáneo.

Una primera propuesta se centra en la actualización de los programas de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST). Las empresas deben adaptar sus sistemas de gestión a los riesgos emergentes del

trabajo remoto. Por ejemplo, los manuales de SST deben incluir guías ergonómicas para el puesto de trabajo en casa, recomendaciones sobre pausas activas y pautas de salud mental. De igual manera, las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) deben ampliar su cobertura y asesoría técnica hacia los hogares de los teletrabajadores, implementando visitas virtuales o formularios de autodiagnóstico. Esto garantiza que las condiciones laborales cumplan con los estándares mínimos de seguridad y salud ocupacional, aun fuera del espacio físico empresarial.

Otra propuesta fundamental es el fortalecimiento de la cultura de corresponsabilidad. El artículo 2 de la Ley 1221 de 2008 establece que el teletrabajo se fundamenta en la confianza y la corresponsabilidad entre empleador y trabajador. Este principio implica que ambas partes deben cooperar activamente en la prevención: el empleador proporcionando los medios, capacitaciones y equipos adecuados, y el trabajador cumpliendo los protocolos de seguridad, reportando incidentes o condiciones inseguras y adoptando prácticas de autocuidado. La prevención, entendida como un deber compartido, fomenta un entorno de respeto mutuo y de cumplimiento de las obligaciones legales.

Desde el punto de vista jurídico, es necesario desarrollar criterios de responsabilidad diferenciada, especialmente en casos de accidentes laborales. En la actualidad, la jurisprudencia colombiana tiende a aplicar los mismos estándares de responsabilidad del trabajo presencial al teletrabajo. Sin embargo, se ha logrado evidenciar que la falta de supervisión directa exige que las normas aclaren hasta dónde se extiende la obligación del empleador y en qué condiciones el trabajador asume parte de la carga de prevención. La Corte Suprema de Justicia ha señalado que la diligencia del empleador debe ser razonable y proporcional a los medios que tiene a su alcance, lo que en el caso del teletrabajo incluye herramientas digitales de supervisión no invasiva, informes periódicos y acompañamiento virtual.

Un tercer eje de acción es la capacitación integral. Las políticas de formación no deben limitarse a la entrega de manuales o cursos básicos. El teletrabajo requiere una pedagogía continua sobre ergonomía, seguridad digital, pausas activas, manejo del estrés y equilibrio vida-trabajo. Las empresas pueden implementar módulos virtuales certificados, desarrollados en conjunto con las ARL y el Ministerio del Trabajo. Así se garantiza que el conocimiento preventivo llegue

efectivamente a todos los niveles de la organización y se integre a la cultura laboral. La prevención no solo se impone, sino que se aprende y se internaliza como hábito.

En paralelo, resulta indispensable regular el uso ético de las herramientas tecnológicas de supervisión. La vigilancia digital excesiva puede vulnerar derechos fundamentales como la intimidad y la dignidad humana, consagrados en los artículos 1, 15 y 21 de la Constitución Política. Por ello, las políticas empresariales deben definir límites claros al uso de cámaras, software de seguimiento o sistemas de geolocalización, garantizando que la supervisión se oriente exclusivamente a la productividad y no al control personal. Las medidas de monitoreo deben respetar el principio de proporcionalidad y la finalidad legítima de la actividad empresarial.

Una cuarta propuesta apunta a la consolidación del derecho a la desconexión laboral como mecanismo preventivo frente a los riesgos psicosociales. La Ley 2191 de 2022 obliga al empleador a respetar los tiempos de descanso y garantiza al trabajador el derecho a no recibir comunicaciones fuera de su jornada. Su cumplimiento efectivo no solo preserva la salud mental, sino que reduce el agotamiento y mejora el rendimiento. La prevención en teletrabajo no se limita al aspecto físico o ergonómico, sino que incluye el bienestar emocional y el equilibrio entre la vida personal y profesional, aspectos reconocidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2021) como esenciales para el trabajo decente.

También se propone fortalecer la inspección y el control estatal. El Ministerio del Trabajo debe desarrollar lineamientos técnicos nacionales sobre teletrabajo seguro, actualizados periódicamente, que orienten a empleadores y trabajadores. Estos lineamientos deberían incluir parámetros sobre condiciones mínimas de iluminación, ventilación, pausas, distribución del tiempo laboral y evaluación de riesgos específicos del hogar. Igualmente, sería pertinente la creación de un observatorio nacional de teletrabajo, encargado de recopilar datos, analizar buenas prácticas y proponer políticas públicas que garanticen la sostenibilidad y seguridad de esta modalidad.

Otro criterio importante es la participación sindical y el diálogo social. Los sindicatos pueden desempeñar un papel clave en la prevención, promoviendo convenios colectivos que incluyan cláusulas específicas sobre teletrabajo, seguridad digital y salud mental. De esta manera, la prevención deja de ser una carga unilateral del empleador y se convierte en una construcción

colectiva. La concertación social contribuye a fortalecer la responsabilidad compartida y a generar entornos laborales más democráticos e inclusivos.

Finalmente, se recomienda la creación de una guía de buenas prácticas nacionales para el teletrabajo, elaborada por el Ministerio del Trabajo, las ARL, las universidades y el sector productivo. Dicha guía podría establecer estándares mínimos en materia de ergonomía, tiempos de conexión, pausas, desconexión laboral, confidencialidad y respeto a la privacidad. Este instrumento técnico serviría como referente unificado, reduciendo la dispersión normativa y promoviendo una cultura preventiva a nivel nacional.

Conclusiones

El desarrollo normativo del teletrabajo en Colombia ha permitido reconocerlo como una modalidad laboral estable y acorde con las transformaciones tecnológicas del país. A partir de la Ley 1221 de 2008 y sus reglamentaciones posteriores, se ha construido un marco legal que define sus modalidades, fija derechos y deberes para las partes y lo diferencia claramente del trabajo en casa y del trabajo remoto.

Aunque el proceso aún requiere fortalecimiento en su aplicación práctica, la regulación existente constituye una base importante para garantizar la formalidad, la flexibilidad y la protección laboral en contextos no presenciales. De esta manera, el teletrabajo se consolida como una alternativa legítima que equilibra las nuevas dinámicas productivas con los principios esenciales del derecho laboral colombiano.

La normativa colombiana en materia de seguridad y salud en el trabajo ha mostrado avances significativos al incorporar el teletrabajo y el trabajo remoto dentro del Sistema General de Riesgos Laborales. Sin embargo, su desarrollo y aplicación práctica aún presentan limitaciones que impiden garantizar una protección plena y efectiva para los trabajadores. Mostrándonos que aún persisten vacíos en la identificación de accidentes laborales, en el reconocimiento de enfermedades derivadas de factores psicosociales y tecnológicos, y en la capacidad del Estado para ejercer un control eficiente sobre estas nuevas modalidades.

En este sentido, resulta necesario que la regulación evolucione hacia un enfoque integral que considere las transformaciones tecnológicas y las nuevas formas de organización del trabajo. Solo a través del fortalecimiento de los mecanismos de prevención, la adaptación de los instrumentos

de verificación y la consolidación de políticas públicas coherentes, será posible asegurar que el derecho a la salud y a la seguridad laboral se mantenga, sin importar el lugar o la forma en que se dé la prestación del servicio.

Fortalecer la responsabilidad y prevención en el teletrabajo implica mucho más que cumplir con la ley: exige transformar la cultura laboral, integrar la tecnología con la ética y asegurar la protección integral del trabajador. Las propuestas aquí desarrolladas buscan materializar los principios constitucionales del trabajo digno, la igualdad y la salud laboral, garantizando que el progreso tecnológico no se traduzca en precarización, sino en bienestar y desarrollo humano.

El reto del derecho laboral colombiano es mantener el equilibrio entre flexibilidad y protección, asegurando que el teletrabajo sea una oportunidad de progreso y no una fuente de nuevos riesgos.

Del análisis realizado se concluye que las disposiciones normativas vigentes en Colombia sobre teletrabajo sí consagran un marco jurídico orientado a la protección del trabajador frente a los accidentes laborales, reconociéndole los mismos derechos y garantías que al trabajador presencial. Normas como la Ley 1221 de 2008 y el Decreto 1227 de 2022 establecen que el empleador conserva la obligación de afiliar al teletrabajador al Sistema General de Riesgos Laborales, identificar los peligros derivados de la labor remota, adoptar medidas de prevención y capacitación, y asegurar que las condiciones de trabajo sean seguras y saludables, aun cuando la prestación del servicio se realice fuera de la empresa.

No obstante, pese a que la regulación contempla principios adecuados de protección, subsiste un vacío práctico en su implementación, particularmente en la acreditación y prueba de los accidentes laborales en el teletrabajo. La dificultad radica en que el entorno doméstico, por su naturaleza privada, limita la capacidad de supervisión directa del empleador y de las Administradoras de Riesgos Laborales. Esto genera incertidumbre al momento de determinar si un evento ocurrido en el domicilio tiene o no relación causal con el cumplimiento de las funciones laborales. En consecuencia, la protección normativa se ve condicionada por la posibilidad de demostrar el nexo causal, lo que deja al trabajador en una posición de vulnerabilidad probatoria y al empleador en una zona de riesgo jurídico frente a posibles reclamaciones.

Así, aunque el marco legal busca equilibrar la protección del trabajador con la autonomía y la intimidad del espacio doméstico, no define mecanismos claros y efectivos para verificar las

condiciones reales de trabajo ni para probar con certeza los accidentes ocurridos fuera de la empresa. Este vacío evidencia la necesidad de avanzar en la creación de protocolos técnicos y jurídicos que permitan la inspección remota con respeto a la privacidad, la trazabilidad de las actividades laborales y la sistematización de evidencias digitales.

En síntesis, las normas colombianas sobre teletrabajo reconocen la obligación de proteger al trabajador y delimitan la responsabilidad del empleador dentro de márgenes razonables, pero carecen de herramientas efectivas para garantizar dicha protección en la práctica. Mientras no se establezcan procedimientos probatorios claros ni lineamientos de inspección adaptados a la modalidad remota, el objetivo de asegurar la integridad del teletrabajador frente a los accidentes laborales continuará siendo una garantía formal más que una protección plenamente efectiva.

El desarrollo de esta investigación permitió analizar de manera integral la evolución normativa y los desafíos que enfrenta la regulación del teletrabajo en Colombia, en especial en lo referente a la seguridad, la salud en el trabajo y la responsabilidad patronal frente a los accidentes laborales. A lo largo del estudio se evidenció que, si bien el país ha avanzado de forma significativa en la incorporación de nuevas modalidades laborales gracias a normas como la Ley 1221 de 2008, el Decreto 1072 de 2015 y la Ley 2191 de 2022, el marco jurídico vigente aún no es suficiente para lograr una respuesta a las transformaciones del mundo laboral derivadas de la digitalización, la virtualidad y la flexibilidad del trabajo.

En la síntesis de los hallazgos se logró evidenciar que el principal obstáculo no radica en la ausencia de legislación, sino en la dificultad para aplicar esta de manera efectiva en contextos donde el espacio de trabajo se confunde con el ámbito personal del empleado. Los problemas más relevantes se centran en la calificación de accidentes y enfermedades laborales, la falta de protocolos claros para la evaluación de riesgos en entornos domésticos y la limitada capacidad de las Administradoras de Riesgos Laborales para ejercer un acompañamiento técnico y preventivo eficiente.

De acuerdo con los objetivos planteados, se concluye que la responsabilidad patronal frente a los teletrabajadores mantiene el mismo alcance jurídico que en el trabajo presencial. Se evidenció que el empleador conserva su deber de protección y garantía de la seguridad y salud de sus empleados, incluso cuando la prestación del servicio se realice desde el domicilio o mediante

medios digitales. Por tanto, el principio de prevención frente a los accidentes laborales debe reforzarse a través de mecanismos que permitan evaluar, acompañar y supervisar las condiciones del trabajo remoto, sin que ello implique vulnerar derechos fundamentales como la intimidad o la inviolabilidad del hogar.

Frente a esto, los resultados obtenidos invitan a repensar el marco jurídico colombiano hacia un enfoque integral y actualizado, capaz de incorporar las realidades de este nuevo sistema de trabajo y los retos que plantean las nuevas tecnologías. Se requiere fortalecer la fiscalización estatal, fomentar políticas empresariales de prevención adaptadas a entornos virtuales, y promover la educación continua en materia de salud ocupacional para empleadores y trabajadores.

Finalmente, el teletrabajo se presenta como una gran oportunidad para renovar y adaptar el derecho laboral colombiano a las nuevas formas de trabajo que surgen con los avances tecnológicos. Para que esto sea posible, es importante recalcar que las leyes deben seguir evolucionando de manera coherente con los valores de la dignidad humana, el trabajo digno y la seguridad social. Solo con normas más flexibles, claras y centradas en la prevención se podrá garantizar que la salud y la seguridad de los trabajadores estén protegidas, sin importar si desempeñan sus funciones desde una oficina o desde su hogar.

Referencias

- Barajas Calle, J. (2020). La responsabilidad del empleador en el contexto del teletrabajo. *Revista Colombiana de Derecho Laboral*, 22(3), 45–67.
- Corte Constitucional. (2011). Sentencia C-748 de 2011 (Por la cual se estudia la inviolabilidad del domicilio y el derecho a la intimidad).
- Corte Constitucional. (2021). Sentencia C-103 de 2021.
- Corte Constitucional. (2023). Sentencia C-331 de 2023.
- Decreto 884 de 2012. (2012). Por el cual se reglamenta la Ley 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones sobre el teletrabajo. *Diario Oficial No. 48.434*.

- Decreto 1072 de 2015. (2015). Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Diario Oficial No. 49.523.
- Dirección del Trabajo de Chile. (s. f.). Teletrabajo y trabajo a distancia. <https://www.dt.gob.cl/>
- Godoy Córdoba Abogados. (2022). El teletrabajo y la seguridad laboral en Colombia. Boletín Jurídico, 5(2).
- Ley 1221 de 2008. (2008). Por la cual se establecen normas para promover y regular el teletrabajo. Diario Oficial No. 47.052.
- Ley 1562 de 2012. (2012). Por la cual se modifica el Sistema General de Riesgos Laborales. Diario Oficial No. 48.488.
- Ley 1581 de 2012. (2012). Por la cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales. Diario Oficial No. 48.587.
- Ley 2088 de 2021. (2021). Por la cual se regula el trabajo en casa. Diario Oficial No. 51.660.
- Ley 2121 de 2021. (2021). Por medio de la cual se regula el trabajo remoto. Diario Oficial No. 51.764.
- Ley 2191 de 2022. (2022). Por medio de la cual se regula el derecho a la desconexión laboral. Diario Oficial No. 52.019.
- Marín Santa, C., & Zuluaga Aranzazu, L. (2024). Aplicabilidad del derecho a la desconexión laboral. Universidad EAFIT.
- Martínez Balarezo, R. (2025). Responsabilidad objetiva del empleador en el teletrabajo. Revista Latinoamericana de Derecho del Trabajo, 17(1), 33–58.
- Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones [MinTIC] & Departamento Administrativo Nacional de Estadística [DANE]. (2021). Informe sobre la adopción del teletrabajo en Colombia durante la pandemia. <https://www.mintic.gov.co/>
- Ministerio del Trabajo. (2020). Guía para la implementación del teletrabajo. <https://www.mintrabajo.gov.co/>
- Olaya Celis, L. (2024). Desafíos del empleador frente al cumplimiento de la obligación de seguridad en el teletrabajo, trabajo en casa y trabajo remoto. Universidad del Rosario.

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2022). Informe sobre el futuro del trabajo: retos de seguridad y salud. OIT.

Penalva, S. (2016). Teletrabajo y prevención de riesgos laborales. *Revista Española de Derecho Laboral*, 8(2), 112–134.

Piscoya González, F. (2024). La responsabilidad del empleador frente a accidentes en el teletrabajo. *Revista Peruana de Derecho del Trabajo*, 12(2), 45–63.

Ramírez, P. (2023). Prevención de riesgos laborales en el teletrabajo: hacia una cultura de corresponsabilidad. *Revista Latinoamericana de Derecho del Trabajo*, 15(2), 45–68.

Resolución 0312 de 2019. (2019). Por la cual se definen los estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. *Diario Oficial No. 51.028*.