



Fortalecimiento de las condiciones laborales de cara a garantizar la eficacia de las normas de seguridad y salud en el trabajo remoto en Colombia

Liana Natalia Hinestroza Perea

Trabajo de grado presentado para optar al título de Abogado

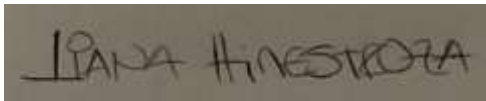
Director

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.

A rectangular box containing a handwritten signature in black ink. The signature reads "LIANA HINESTROZA".

Firma del estudiante

Sumario

Resumen

Introducción

1. análisis del marco normativo y jurisprudencial colombiano en la prevención y gestión de los riesgos psicosociales en el trabajo remoto
2. identificación de barreras normativas y operativas en la implementación de las normas de seguridad y salud en el trabajo remoto en colombia
3. análisis del impacto del trabajo remoto en las condiciones laborales y la protección de los derechos de los trabajadores en colombia

Conclusiones

Referencias Bibliográficas

Fortalecimiento de las condiciones laborales de cara a garantizar la eficacia de las normas de seguridad y salud en el trabajo remoto en Colombia

Resumen

El presente trabajo tiene como objetivo general analizar sobre los riesgos psicosociales en el ámbito de la Seguridad y Salud en el Trabajo respecto a los trabajadores vinculados mediante trabajo remoto, tomando como base la problemática generada en el contexto de la pandemia del Covid-19 etapa en la cual numerosos trabajadores se vieron obligados a realizar sus labores en modalidad de trabajo remoto, situación que desencadenó una serie de afecciones físicas y mentales que impactaron negativamente en su bienestar general. Por lo anterior, es fundamental identificar la normatividad vigente que busca garantizar los derechos de los trabajadores que se desempeñan en modalidad de trabajo remoto, asimismo, es necesario analizar las condiciones adversas que pueden surgir como resultado de este tipo de contratación.

Palabras Clave: riesgos psicosociales, seguridad y salud en el trabajo, trabajo remoto, condiciones laborales, bienestar general.

Introducción

Si bien el trabajo remoto ha sido impulsado por la digitalización y la globalización, consolidándose como una modalidad laboral clave, persisten preocupaciones sobre su impacto en las condiciones de trabajo y el bienestar de los empleados. Aunque presenta beneficios como la flexibilidad horaria, la reducción de tiempos de desplazamiento y una mejor conciliación entre la vida personal y profesional, también conlleva riesgos que deben abordarse desde una perspectiva legal y de salud pública.

Uno de los principales problemas del trabajo remoto es su impacto en los estándares de seguridad y salud en el trabajo. En Colombia, la normativa laboral exige que los espacios de trabajo proporcionen condiciones seguras. No obstante, implementar estas medidas en un entorno doméstico resulta complejo, ya que debe equilibrarse el derecho a la intimidad con

la necesidad de un ambiente laboral adecuado. Asimismo, los riesgos psicosociales, como el estrés, el agotamiento, la falta de interacción social y la dificultad para separar la vida personal de la laboral, han sido identificados como factores que pueden afectar gravemente la salud mental de los trabajadores (Gómez, K., et al., 2023).

La implementación del teletrabajo durante la pandemia tampoco fue homogénea. Mientras que los trabajadores con acceso a mayores niveles de educación y empleos no manuales se beneficiaron en mayor medida, otros sectores quedaron excluidos o experimentaron precarización laboral. Esta segmentación sociolaboral resalta la necesidad de una regulación más inclusiva que garantice condiciones dignas para todos los trabajadores, independientemente de su ocupación (Gallegos, M., et al., 2023).

En este contexto, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha señalado los desafíos ergonómicos, subjetivos y psicosociales del trabajo remoto, haciendo énfasis en los riesgos asociados a largas jornadas laborales, el aislamiento social y el ciberacoso. A su vez, la Organización Mundial de la Salud (OMS) ha destacado la necesidad de implementar estrategias de intervención para mitigar los efectos negativos del teletrabajo en la salud mental, proponiendo un enfoque participativo y capacitaciones en salud mental para empleadores y trabajadores (Gallegos, M., et al., 2023; OIT, 2022).

Ante este panorama, surge la necesidad de identificar las normativas colombianas que protejan los derechos de los trabajadores en esta modalidad y examinar las dificultades que surgen en su implementación. El problema central que aborda esta investigación es cómo la legislación y la jurisprudencia en Colombia responden a los riesgos psicosociales y ergonómicos del teletrabajo, garantizando condiciones laborales dignas, seguras y en equilibrio con la vida personal de los empleados.

Con base en lo anterior, el presente trabajo de grado busca responder a la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuáles son las principales condiciones laborales que se deben fortalecer para garantizar la eficacia de las normas de seguridad y salud en el trabajo remoto en Colombia?

Con el fin de lograr este propósito este artículo es el producto de una investigación de carácter cualitativo. Este enfoque cualitativo es fundamental para comprender a fondo la eficacia de la protección normativa y jurisprudencial de los derechos de los trabajadores en Colombia que están vinculados mediante la modalidad de trabajo remoto. Al centrarse en la experiencia subjetiva de los trabajadores, el paradigma cualitativo permite una exploración detallada de cómo las políticas y normativas impactan en su bienestar y seguridad laboral. Este enfoque facilita la identificación de las necesidades y percepciones individuales que pueden no ser evidentes a través de métodos cuantitativos.

Este trabajo tiene como propósito analizar las principales condiciones laborales que requieren fortalecimiento para garantizar la eficacia de las normas de seguridad y salud en el trabajo remoto en Colombia. Para ello, se examinará el marco normativo vigente, su aplicación en la práctica y las principales problemáticas que enfrentan los trabajadores en esta modalidad. Asimismo, se identificarán los desafíos y oportunidades que existen en la regulación del trabajo remoto, considerando tanto la perspectiva de los empleadores como la de los trabajadores. Finalmente, se propondrán estrategias y recomendaciones que contribuyan al mejoramiento de las condiciones laborales, asegurando un entorno de trabajo seguro, saludable y conforme a la normativa vigente.

Para lograr el propósito de este artículo, en un primer apartado se examinará el marco normativo vigente en Colombia y su aplicación en la prevención y gestión de los riesgos psicosociales en el trabajo remoto. Además, se considerarán los aportes jurisprudenciales en materia laboral y constitucional que protegen a los trabajadores frente a dichos riesgos. En un segundo apartado, se evaluarán los factores que limitan la implementación efectiva de las normas de seguridad y salud en el trabajo remoto en Colombia, con el fin de identificar barreras normativas y operativas que afectan la protección de los trabajadores en este entorno. Por último, se identificarán las principales condiciones laborales que pueden verse afectadas en el trabajo remoto en Colombia, con el objetivo de analizar su impacto en el bienestar y la protección de los derechos de los trabajadores, especialmente en lo que respecta a los riesgos psicosociales asociados a esta modalidad laboral.

1. Análisis del marco normativo y jurisprudencial colombiano en la prevención y gestión de los riesgos psicosociales en el trabajo remoto

En Colombia, la regulación del trabajo remoto y la gestión de los riesgos psicosociales asociados a esta modalidad han sido abordadas mediante un marco normativo robusto que busca garantizar condiciones de trabajo dignas y seguras. La Ley 2121 de 2021, el Decreto 555 de 2022 y la Resolución 2764 de 2022 conforman el eje central de la normatividad que rige el trabajo remoto y establecen lineamientos específicos para la prevención de riesgos psicosociales. A su vez, la jurisprudencia de la Corte Constitucional ha reforzado estas disposiciones a través de diversas sentencias que subrayan la obligación de los empleadores de velar por la salud mental de sus trabajadores, incluso cuando desempeñan sus funciones de manera remota. Dicha normatividad es un reflejo del reconocimiento del Estado colombiano sobre los impactos que puede generar el trabajo a distancia en la salud mental de los trabajadores y la necesidad de adoptar medidas preventivas para garantizar su bienestar.

El trabajo remoto ha adquirido una gran relevancia en los últimos años, especialmente a raíz de la pandemia de COVID-19, que aceleró su implementación en múltiples sectores de la economía. El contrato remoto es una modalidad en la cual todo el contrato laboral, desde el principio hasta el final, se ejecuta de manera completamente remota, usando tecnologías de la información y telecomunicaciones, u otros medios. En esta modalidad, no hay interacción física entre el empleador y el trabajador durante toda la relación laboral. Además, esta forma de trabajo no sigue las regulaciones aplicables al teletrabajo o al trabajo en casa.

Esta modalidad de trabajo implica que una persona, bajo un contrato laboral, se compromete a prestar sus servicios de forma remota utilizando las tecnologías disponibles o cualquier otro mecanismo, a favor de otra persona, ya sea natural o jurídica. La relación laboral está sujeta a subordinación continua y a cambio de una remuneración, la cual puede estar registrada en medios digitales. Tanto la aceptación como el consentimiento de las partes pueden manifestarse utilizando firmas electrónicas o digitales, y mediante el uso de mensajes de datos, de acuerdo con los principios establecidos en la Ley 527 de 1999 (o la norma que la sustituya), asegurando autenticidad, integridad, disponibilidad, confiabilidad, inalterabilidad y rastreabilidad. (Artículo 3° Ley 2121 de 2021).

El trabajo remoto se ha consolidado como una alternativa laboral que ha facilitado la adaptación a la pandemia, brindando mayor flexibilidad para equilibrar la vida laboral, personal y familiar. Esta modalidad ha permitido que más personas accedan a educación de calidad, emprendan negocios y obtengan empleos dignos, aprovechando de manera intensiva las tecnologías de la información y la comunicación, especialmente en contextos de emergencia. Además, el teletrabajo ofrece ventajas significativas tanto para el Estado como para los trabajadores y la sociedad en general, incluso en tiempos normales. Sin embargo, aún carece de un marco normativo sólido que lo regule, lo que hace imprescindible su inclusión en la agenda pública nacional, considerando su relevancia y beneficios. (Atoche Pacherras, M. A., García Chacchi, D. V., & Medina Sotelo, C. G. 2023)

Si bien esta modalidad ofrece ventajas en términos de flexibilidad y reducción de costos operativos, también conlleva desafíos importantes, entre ellos, el aumento de los riesgos psicosociales (García et al, 2022). Estos riesgos pueden manifestarse en diversas formas, como el estrés laboral, la fatiga mental, el aislamiento social y la dificultad para separar la vida laboral de la personal. En este contexto, la legislación colombiana ha buscado establecer mecanismos que permitan la prevención y mitigación de estos riesgos, asignando responsabilidades claras a los empleadores y estableciendo derechos para los trabajadores.

La Ley 2121 de 2021 es la piedra angular de la regulación del trabajo remoto en Colombia. En su contenido, se establece que el empleador tiene la obligación de afiliar al trabajador remoto al Sistema General de Riesgos Laborales y garantizar condiciones de trabajo adecuadas que incluyan la prevención de riesgos psicosociales (Congreso de Colombia, 2021). Esta disposición es crucial, ya que asegura que los trabajadores remotos cuenten con la misma protección en materia de salud ocupacional que aquellos que laboran de manera presencial. Igualmente, la norma reconoce que el trabajo remoto puede generar impactos en la salud mental de los empleados, por lo que exige a los empleadores la adopción de estrategias para mitigar dichos efectos. Esto implica la implementación de horarios razonables, el respeto por el derecho a la desconexión laboral y la promoción de espacios de interacción social entre los trabajadores para reducir el aislamiento.

El Decreto 555 de 2022, expedido por el Ministerio del Trabajo, complementa la Ley 2121 de 2021 al desarrollar su aplicación en términos más específicos. Esta norma enfatiza la responsabilidad de los empleadores en la prevención de riesgos laborales en el trabajo remoto, incluyendo los psicosociales. Según el decreto, las empresas deben implementar estrategias que promuevan la salud mental de sus empleados y prevengan la aparición de trastornos relacionados con el estrés laboral y la carga de trabajo excesiva (Ministerio del Trabajo, 2022). Asimismo, el decreto establece que los empleadores deben garantizar que sus trabajadores cuenten con los equipos y herramientas necesarias para desempeñar sus funciones de manera adecuada, evitando situaciones que puedan generar fatiga visual, postural o mental.

Una de las medidas clave contempladas en el decreto es la promoción de la desconexión laboral, un aspecto fundamental en la prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo remoto. En muchas ocasiones, los trabajadores remotos enfrentan dificultades para separar su vida laboral de su vida personal, lo que puede generar una sobrecarga de trabajo y afectar su bienestar emocional. Para contrarrestar este problema, la normativa establece que los empleadores deben garantizar tiempos de descanso adecuados y evitar la imposición de cargas de trabajo excesivas. Asimismo, se promueve la implementación de políticas de comunicación interna que regulen los horarios en los que los trabajadores pueden recibir correos electrónicos o llamadas laborales, evitando la invasión del tiempo personal.

En complemento a las disposiciones contenidas en la Ley 2121 de 2021 y el Decreto 555 de 2022, la Resolución 2764 de 2022 adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, un conjunto de herramientas diseñado para medir y analizar los factores que pueden generar estrés o afectaciones en la salud mental de los trabajadores (Ministerio del Trabajo, 2022). Esta resolución establece que los empleadores deben realizar evaluaciones periódicas para identificar posibles afectaciones en la salud mental de sus empleados y adoptar medidas correctivas cuando sea necesario. Al mismo tiempo, exige la implementación de programas de promoción de la salud mental y bienestar emocional, así como la capacitación de los trabajadores en estrategias para la gestión del estrés y la resiliencia.

La importancia de la Resolución 2764 de 2022 radica en su enfoque preventivo, ya que permite a los empleadores detectar tempranamente factores de riesgo y tomar medidas oportunas para mitigarlos. De esta manera, se fomenta un ambiente laboral más saludable y se previenen problemas como el agotamiento emocional, el síndrome de burnout y la ansiedad laboral. Conjuntamente, la evaluación periódica de los factores de riesgo psicosocial contribuye a la creación de políticas organizacionales más efectivas, orientadas a mejorar la calidad de vida de los trabajadores y aumentar su productividad.

A pesar del marco normativo vigente, la implementación de estas disposiciones en la práctica sigue enfrentando desafíos. Muchas empresas aún no han desarrollado políticas adecuadas para abordar los riesgos psicosociales en el trabajo remoto, ya sea por desconocimiento de la normativa o por falta de recursos para su implementación. En este sentido, es fundamental que el Estado refuerce las estrategias de divulgación y supervisión para garantizar el cumplimiento de la normativa. Asimismo, se deben promover campañas de sensibilización dirigidas a los empleadores y trabajadores, con el fin de generar una mayor conciencia sobre la importancia de la salud mental en el ámbito laboral.

Además del marco normativo, la jurisprudencia de la Corte Constitucional ha desempeñado un papel crucial en la protección de los trabajadores frente a los riesgos psicosociales en el trabajo remoto. En la Sentencia T-424 de 2022, la Corte reafirma la obligación de los empleadores de garantizar un ambiente de trabajo seguro y saludable, incluyendo la prevención de riesgos psicosociales (Corte Constitucional de Colombia, 2022). Esta sentencia establece que los empleadores no solo deben garantizar el acceso a servicios de salud ocupacional, sino que también deben adoptar medidas concretas para prevenir el estrés laboral y el agotamiento emocional. En este sentido, la Corte enfatiza que la salud mental de los trabajadores es un derecho fundamental que debe ser protegido de manera integral, tanto en el trabajo presencial como en el remoto.

En la Sentencia T-079 de 2023, la Corte Constitucional establece que, en los casos en los que el empleador no afilie al trabajador remoto al Sistema General de Riesgos Laborales, deberá asumir la cobertura de los riesgos generados por accidentes de trabajo, incluyendo aquellos relacionados con la salud mental (Corte Constitucional de Colombia, 2023). Esta

sentencia refuerza la responsabilidad de los empleadores en la protección de sus trabajadores y deja en claro que la falta de afiliación no exime de la obligación de garantizar condiciones laborales seguras. En el contexto del trabajo remoto, esta decisión cobra especial relevancia, ya que muchos trabajadores pueden enfrentar dificultades para acceder a servicios de salud mental si no están debidamente afiliados al sistema de riesgos laborales.

La jurisprudencia de la Corte Constitucional ha sido determinante para consolidar la protección de los trabajadores en el ámbito del trabajo remoto, estableciendo lineamientos que obligan a los empleadores a asumir un papel activo en la prevención y gestión de los riesgos psicosociales. En este sentido, es fundamental que las empresas no solo cumplan con la normativa vigente, sino que también adopten una cultura organizacional que valore el bienestar de sus trabajadores y promueva ambientes laborales saludables. Esto implica la implementación de programas de bienestar, la capacitación en temas de salud mental y la promoción de un equilibrio adecuado entre la vida laboral y personal.

A pesar de estos avances normativos, persisten desafíos en la implementación de estas medidas, ya que muchas empresas aún no han desarrollado políticas adecuadas para abordar los riesgos psicosociales en el trabajo remoto. En este sentido, es fundamental que el Estado continúe promoviendo el cumplimiento de la normativa y que las empresas adopten un enfoque proactivo en la prevención de estos riesgos. Solo a través de una aplicación efectiva de las disposiciones legales y jurisprudenciales será posible garantizar que los trabajadores remotos en Colombia cuenten con condiciones laborales seguras y saludables, que les permitan desempeñar sus funciones sin comprometer su bienestar mental y emocional.

2. Identificación de barreras normativas y operativas en la implementación de las normas de seguridad y salud en el trabajo remoto en Colombia

El trabajo remoto en Colombia ha experimentado un crecimiento significativo en los últimos años, impulsado por la transformación digital y la necesidad de adaptar las condiciones laborales a nuevas realidades. Sin embargo, la implementación de normas de

seguridad y salud en el trabajo (SST) para esta modalidad enfrenta diversas barreras normativas y operativas que dificultan su aplicación efectiva.

Uno de los principales desafíos normativos radica en la adecuación del marco legal existente a las particularidades del trabajo remoto. Según Valero-Pacheco y Riaño-Casallas (2020), el sistema de gestión en SST en Colombia fue diseñado principalmente para entornos presenciales, lo que genera dificultades en la adaptación de sus elementos al teletrabajo. Esto se traduce en limitaciones para el monitoreo de las condiciones de seguridad en el hogar del trabajador, así como en la definición de responsabilidades compartidas entre empleadores y empleados.

Asimismo, la Ley 2121 de 2021 estableció el marco regulador del trabajo remoto en Colombia, ampliando la cobertura en seguridad y salud en el trabajo. Sin embargo, Buriticá (2021) señala que persisten retos en la implementación de estas disposiciones, particularmente en lo relacionado con la coordinación entre las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), las empresas y los trabajadores. La normativa exige que los empleadores garanticen un entorno seguro, pero no define con claridad los mecanismos de inspección y verificación en el hogar del teletrabajador.

Además, la política pública de SST en Colombia, analizada por Álvarez Torres y Riaño Casallas (2018), muestra que las regulaciones han sido diseñadas para entornos convencionales, lo que genera vacíos en la aplicabilidad de estas normas a modalidades no presenciales. La falta de regulaciones específicas y detalladas para el trabajo remoto ha llevado a interpretaciones diversas y a dificultades en su aplicación efectiva.

Desde el punto de vista operativo, la digitalización y la tecnología han transformado la gestión de la SST en Colombia, pero también han introducido nuevos desafíos. Húzgame Abella (2024) destaca que, si bien la inteligencia artificial y las herramientas digitales pueden mejorar la gestión de riesgos en el trabajo remoto, muchas empresas aún no cuentan con los recursos para implementar estas soluciones de manera efectiva. La brecha tecnológica y la resistencia al cambio son factores que limitan la adopción de herramientas digitales para la supervisión y gestión de la SST en el teletrabajo.

Por otro lado, la falta de infraestructura adecuada en los hogares de los teletrabajadores también representa una barrera significativa. El estudio de penetración del teletrabajo realizado por el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (2016) evidencia que muchas viviendas en Colombia no están diseñadas para garantizar condiciones ergonómicas y seguras para el teletrabajo. Esto incrementa el riesgo de enfermedades laborales y accidentes, generando dificultades en la gestión de la SST en este contexto.

Adicionalmente, la cultura organizacional y la falta de capacitación en SST para el trabajo remoto dificultan la implementación de medidas efectivas. Muchas empresas continúan enfocando sus estrategias de seguridad laboral en entornos presenciales, sin considerar las especificidades del teletrabajo

La implementación efectiva de las normas de seguridad y salud en el trabajo remoto en Colombia enfrenta múltiples desafíos que limitan su cumplimiento y efectividad en la protección de los trabajadores. A pesar de que el marco normativo ha avanzado con la promulgación de leyes y decretos que regulan el trabajo remoto y establecen medidas para prevenir riesgos laborales, en la práctica existen barreras normativas y operativas que dificultan su aplicación. Estas barreras pueden derivarse de factores estructurales, administrativos y culturales que influyen en la manera en que las empresas y los trabajadores perciben y aplican las normativas de seguridad y salud en el trabajo remoto. Es fundamental identificar estos factores para proponer estrategias que permitan mejorar la implementación de las regulaciones y garantizar un entorno de trabajo más seguro y saludable para quienes desempeñan sus funciones de manera remota.

Uno de los principales factores que limitan la implementación efectiva de las normas de seguridad y salud en el trabajo remoto en Colombia es la falta de claridad en la reglamentación y su aplicación en contextos diversos. A pesar de que la Ley 2121 de 2021 y el Decreto 555 de 2022 establecen la obligación de los empleadores de garantizar condiciones laborales adecuadas en el trabajo remoto, la normativa no especifica con precisión los mecanismos mediante los cuales se deben cumplir estos lineamientos en la práctica (Peña et al., 2021). Esto genera incertidumbre tanto para empleadores como para trabajadores, quienes en muchos casos desconocen sus derechos y responsabilidades en materia de

seguridad y salud laboral. La ambigüedad en la normativa puede derivar en interpretaciones erróneas o en la omisión de medidas de prevención de riesgos, lo que expone a los trabajadores a condiciones laborales desfavorables sin un marco de protección claro.

Otro aspecto que afecta la implementación de las normas es la dificultad para la supervisión y el control de las condiciones laborales en el trabajo remoto. A diferencia del trabajo presencial, en el cual los entornos laborales pueden ser inspeccionados y evaluados directamente por las autoridades competentes, en el trabajo remoto el espacio de trabajo se encuentra en la residencia del trabajador o en otro lugar de su elección, lo que dificulta la verificación del cumplimiento de las normativas de seguridad y salud (Ospina et al., 2022). Esta situación genera un vacío en la capacidad del Estado y de los organismos de control para garantizar que los empleadores estén cumpliendo con su obligación de proveer condiciones seguras y saludables para el desempeño de las labores (Salas & Hallepenrg, 2024). La falta de mecanismos eficaces para auditar el cumplimiento de estas normativas deja en una posición vulnerable a los trabajadores, quienes muchas veces deben asumir por cuenta propia los riesgos derivados de su entorno laboral sin recibir el apoyo adecuado de sus empleadores.

La carencia de una cultura organizacional que priorice la seguridad y salud en el trabajo remoto también constituye una barrera significativa para la implementación de las normas en esta modalidad. En muchas empresas, la seguridad y salud en el trabajo remoto no ha sido incorporada dentro de sus políticas organizacionales de manera efectiva, lo que se traduce en la falta de estrategias concretas para mitigar riesgos psicosociales, ergonómicos y de carga laboral. La falta de formación y sensibilización sobre estos temas impide que tanto empleadores como trabajadores comprendan la importancia de adoptar medidas preventivas y de promoción de la salud mental en el trabajo remoto (Velandia et al., 2023). En este sentido, la ausencia de una cultura organizacional centrada en el bienestar del trabajador hace que las normativas se perciban como una carga administrativa más, en lugar de ser vistas como una herramienta clave para mejorar las condiciones laborales y la productividad de los empleados.

Otro factor que limita la implementación de las normas de seguridad y salud en el trabajo remoto es la desigualdad en el acceso a recursos tecnológicos y ergonómicos adecuados. Si

bien la normativa establece que el empleador debe garantizar que el trabajador cuente con los equipos y herramientas necesarias para desempeñar sus funciones de manera segura, en la práctica muchas empresas no proporcionan los recursos necesarios o transfieren esta responsabilidad a los trabajadores (Arias et al., 2023). Esto es especialmente problemático en sectores en los que los salarios son bajos y los empleados no cuentan con la capacidad económica para adquirir mobiliario ergonómico, dispositivos tecnológicos adecuados o acceso a internet de calidad.

Como resultado, muchos trabajadores remotos desempeñan sus funciones en condiciones inadecuadas, lo que puede generar problemas de salud física, como trastornos musculoesqueléticos, y dificultades relacionadas con la conectividad y el acceso a plataformas digitales esenciales para su labor. Otro desafío es garantizar el derecho a la desconexión laboral en el trabajo remoto (Solórzano et al., 2021). Aunque la normativa reconoce este derecho, su aplicación efectiva requiere un cambio cultural en las relaciones laborales, enfocándose en el trabajo por resultados y estableciendo límites claros entre las actividades laborales y personales. La falta de mecanismos tecnológicos y políticas empresariales que aseguren la desconexión digital puede conducir a jornadas laborales extendidas y afectar la salud mental y física de los trabajadores.

La falta de un sistema efectivo de monitoreo y seguimiento de la salud mental de los trabajadores remotos también constituye un obstáculo para la implementación de las normas en esta materia. La Resolución 2764 de 2022 establece la obligación de los empleadores de evaluar periódicamente los factores de riesgo psicosocial y de implementar medidas para mitigar sus efectos. Sin embargo, en el contexto del trabajo remoto, la identificación de estos riesgos se vuelve más compleja, ya que los empleadores no tienen un contacto directo y cotidiano con los trabajadores para detectar signos de afectación en su bienestar emocional (Cortes et al., 2021). Además, en muchas empresas no existen programas de apoyo psicológico o estrategias para la prevención del estrés laboral en el trabajo remoto, lo que deja a los empleados en una situación de vulnerabilidad frente a los efectos negativos del aislamiento, la carga laboral excesiva y la dificultad para desconectarse de sus responsabilidades laborales fuera del horario establecido.

Otro desafío importante en la implementación de las normas de seguridad y salud en el trabajo remoto es la resistencia al cambio por parte de algunos empleadores y trabajadores. En muchos casos, la falta de adaptación a la normativa se debe a la percepción de que el trabajo remoto implica menos riesgos que el trabajo presencial y, por lo tanto, no requiere de las mismas medidas de prevención (Sánchez-Toledo, 2021). Esta idea errónea ha llevado a que algunas empresas no consideren prioritario el desarrollo de políticas específicas para el trabajo remoto en materia de seguridad y salud, lo que contribuye a la omisión de acciones esenciales para la protección del trabajador (Velandia et al., 2023). Por su parte, algunos trabajadores pueden no estar completamente informados sobre sus derechos en este ámbito o pueden considerar que la implementación de medidas de seguridad y salud es una responsabilidad exclusiva del empleador, sin reconocer que su propio autocuidado también juega un papel clave en la prevención de riesgos laborales.

La descentralización de las relaciones laborales en el trabajo remoto también representa una barrera operativa para la implementación efectiva de las normas. En el trabajo presencial, las relaciones entre empleadores y trabajadores están mediadas por estructuras jerárquicas y canales de comunicación establecidos, lo que facilita la aplicación de normas de seguridad y salud. Sin embargo, en el trabajo remoto, la interacción laboral muchas veces se da de manera más autónoma y descentralizada, lo que puede dificultar la comunicación efectiva entre los empleados y sus superiores en relación con los riesgos laborales (Solórzano et al., 2021). La falta de mecanismos claros para reportar condiciones laborales inadecuadas o solicitar apoyo en materia de seguridad y salud hace que muchos trabajadores no cuenten con los canales adecuados para expresar sus preocupaciones y recibir soluciones oportunas.

Un problema adicional que afecta la implementación de las normas es la falta de incentivos para el cumplimiento de la regulación por parte de los empleadores. Si bien existen sanciones para las empresas que no garanticen condiciones laborales seguras en el trabajo remoto, en la práctica la aplicación de estas sanciones es limitada debido a la dificultad de supervisar el cumplimiento de las normas en un entorno descentralizado. Esto genera un contexto en el que algunas empresas pueden optar por no implementar medidas de seguridad y salud en el trabajo remoto sin enfrentar consecuencias significativas (Sánchez-Toledo

Ledesma, 2021). La falta de incentivos para el cumplimiento normativo también se refleja en la escasa capacitación que muchas empresas ofrecen a sus empleados en materia de seguridad y salud en el trabajo remoto, lo que contribuye a la perpetuación de condiciones laborales inadecuadas.

La falta de recursos y apoyo técnico para las pequeñas y medianas empresas (pymes) es otro factor que limita la implementación efectiva de las normas de seguridad y salud en el trabajo remoto. Las pymes pueden carecer de los recursos financieros y humanos necesarios para desarrollar e implementar políticas y protocolos adecuados de seguridad y salud en el trabajo remoto (Peña et al., 2021). Esta carencia puede resultar en una protección insuficiente para los trabajadores en esta modalidad, subrayando la necesidad de apoyo gubernamental y de las ARL para fortalecer las capacidades de las pymes en esta área.

La rápida adopción del trabajo remoto debido a la pandemia de COVID-19 también ha contribuido a la falta de preparación de las empresas para implementar adecuadamente las normas de seguridad y salud en esta modalidad. Muchas organizaciones se vieron obligadas a adoptar el teletrabajo de manera abrupta, sin contar con el tiempo necesario para desarrollar e implementar políticas y protocolos adecuados. Esta falta de preparación ha llevado a una aplicación inconsistente de las normas de seguridad y salud en el trabajo remoto, afectando la protección de los trabajadores.

Las barreras normativas y operativas en la implementación de la SST en el trabajo remoto en Colombia reflejan la necesidad de ajustes regulatorios y de una mayor inversión en tecnología y capacitación. La adecuación del marco normativo a las realidades del teletrabajo, el fortalecimiento de la supervisión y el acceso a herramientas digitales son aspectos clave para garantizar un entorno seguro para los trabajadores remotos. En este sentido, es fundamental que el gobierno, las empresas y los trabajadores colaboren en el desarrollo de estrategias que permitan superar estas barreras y asegurar la protección efectiva de la salud y seguridad en el trabajo remoto.

3. Análisis del impacto del trabajo remoto en las condiciones laborales y la protección de los derechos de los trabajadores en Colombia

El trabajo remoto ha experimentado un crecimiento significativo en Colombia, especialmente a partir de la pandemia de COVID-19, que obligó a muchas empresas y trabajadores a adaptarse a nuevas formas de organización laboral. Esta modalidad ha traído consigo cambios sustanciales en las condiciones laborales y ha planteado desafíos en la protección de los derechos de los trabajadores (Arboleda et al., 2022). Si bien el trabajo remoto ofrece ventajas como la flexibilidad horaria, la reducción de tiempos de desplazamiento y la posibilidad de conciliar mejor la vida personal y laboral, también ha generado impactos negativos en términos de estabilidad laboral, acceso a beneficios, condiciones de seguridad y salud en el trabajo, y el ejercicio efectivo de los derechos laborales.

Uno de los principales impactos del trabajo remoto en las condiciones laborales en Colombia ha sido la transformación de la relación entre empleadores y trabajadores. Antes de la expansión de esta modalidad, la mayoría de los empleados trabajaban en entornos físicos donde existía una supervisión directa y una estructura organizacional claramente definida (Quintero, 2021). Con la implementación del trabajo remoto, se ha producido un cambio en la forma en que se establecen los horarios, las cargas laborales y los mecanismos de evaluación del desempeño. Para algunos trabajadores, esto ha significado una mayor autonomía y la posibilidad de gestionar su tiempo de manera más eficiente (Alcover, 2020). Sin embargo, para otros, ha implicado una intensificación del trabajo, el aumento de las exigencias y una mayor dificultad para desconectarse de sus responsabilidades laborales.

El derecho a la desconexión laboral ha sido uno de los temas más debatidos en el contexto del trabajo remoto en Colombia. En muchos casos, la flexibilidad horaria que caracteriza esta modalidad ha derivado en jornadas extendidas y en la expectativa de que los trabajadores estén disponibles en todo momento (Monterroza & Suarez, 2023). Esta situación ha generado estrés, agotamiento y dificultades para equilibrar la vida laboral y personal. Aunque la Ley 2191 de 2022 reconoce el derecho a la desconexión laboral y establece que los empleadores no pueden exigir a sus trabajadores responder correos electrónicos o llamadas fuera del

horario de trabajo, en la práctica, muchas empresas aún no han implementado mecanismos efectivos para garantizar el cumplimiento de esta norma (Gil & Cardona, 2022). Esto ha llevado a que un número significativo de trabajadores enfrenten una sobrecarga laboral que afecta su salud mental y su bienestar general.

Otro aspecto relevante es el impacto del trabajo remoto en la estabilidad y seguridad laboral. En algunos sectores, la adopción de esta modalidad ha sido utilizada como una estrategia para reducir costos operativos, lo que ha llevado a la contratación de trabajadores bajo esquemas más flexibles y, en algunos casos, más precarios (Lozada et al., 2023). La tercerización y la contratación por prestación de servicios han aumentado en el contexto del trabajo remoto, lo que ha reducido la estabilidad laboral y el acceso a beneficios como seguridad social, pensiones y vacaciones pagadas. Esta situación ha generado una mayor vulnerabilidad para muchos trabajadores, especialmente aquellos que desempeñan funciones en sectores donde la regulación laboral es menos estricta o donde la supervisión del cumplimiento de las normas es limitada (Lamprea & Mendez, 2025).

El acceso a la seguridad social es otro de los derechos que se ha visto afectado por la expansión del trabajo remoto. Si bien la Ley 2121 de 2021 establece que los trabajadores remotos deben estar afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales y contar con los mismos beneficios que los trabajadores presenciales, en la práctica, se han presentado dificultades en la implementación de esta disposición (Ramos, 2024). Algunos empleadores han intentado eludir sus responsabilidades mediante la contratación de trabajadores bajo modalidades que no garantizan la afiliación a la seguridad social, lo que ha dejado a muchos empleados en una situación de desprotección (Serna, 2022). Además, los mecanismos de supervisión y control del cumplimiento de estas normativas siguen siendo insuficientes, lo que permite que algunas empresas incumplan con sus obligaciones sin enfrentar sanciones significativas.

En los entornos laborales tradicionales, los empleadores tienen la responsabilidad de garantizar que los trabajadores cuenten con espacios adecuados, equipos ergonómicos y medidas de prevención de riesgos laborales. Sin embargo, en el trabajo remoto, muchas de estas responsabilidades han sido transferidas a los propios trabajadores, quienes deben

adaptar sus hogares para poder desempeñar sus funciones de manera adecuada (Medina et al., 2023). En muchos casos, los empleados no cuentan con los recursos económicos para acondicionar un espacio de trabajo adecuado, lo que ha generado problemas de salud relacionados con la postura, la iluminación y la fatiga visual. Igualmente, el aislamiento social y la falta de interacción con compañeros de trabajo han contribuido al incremento de los riesgos psicosociales, como el estrés, la ansiedad y la depresión.

El impacto del trabajo remoto en la protección de los derechos de los trabajadores también se ha manifestado en el ámbito de la sindicalización y la negociación colectiva. Tradicionalmente, los sindicatos han jugado un papel fundamental en la defensa de los derechos laborales, la negociación de mejores condiciones de trabajo y la protección de los trabajadores frente a prácticas abusivas por parte de los empleadores (Uribe & Aguillón, 2024). Sin embargo, el trabajo remoto ha dificultado la organización y movilización de los trabajadores, ya que la falta de contacto directo ha reducido las oportunidades para la creación de redes de apoyo y la comunicación entre empleados (Murcia, 2020). Esto ha debilitado el poder de negociación de los trabajadores y ha dificultado la consolidación de movimientos sindicales en sectores donde el trabajo remoto se ha convertido en la norma.

Uno de los principales problemas asociados al teletrabajo es la dificultad para delimitar la jornada laboral. La flexibilidad de horarios, aunque en principio parece una ventaja, puede traducirse en jornadas extendidas, con empleados que se sienten obligados a responder correos y atender reuniones fuera de sus horarios habituales (Castro & Diaz, 2023). La falta de límites claros puede generar una sensación de estar siempre disponible, afectando el derecho a la desconexión laboral y provocando agotamiento físico y mental.

El aislamiento social es otro factor que puede impactar negativamente en la experiencia del teletrabajo. La interacción con compañeros y superiores en un entorno físico de oficina no solo favorece la comunicación, sino que también fortalece el sentido de pertenencia (Guerrero et al., 2022). Al trabajar desde casa, muchos empleados experimentan una reducción en el contacto interpersonal, lo que puede derivar en sentimientos de soledad y afectar su salud emocional. Aunque existen herramientas tecnológicas para facilitar la

conexión entre equipos de trabajo, estas no siempre logran suplir la necesidad de interacción humana directa.

La sobrecarga laboral también es una preocupación importante en el teletrabajo. Al no haber una separación clara entre el espacio personal y el laboral, es común que los empleados sientan la presión de atender múltiples responsabilidades simultáneamente. Esto se agrava en hogares donde conviven con niños o familiares dependientes, lo que puede dificultar la concentración y generar estrés (Salas & Hallepenrg, 2024). La dificultad para gestionar el tiempo de manera eficiente puede llevar a que las tareas se acumulen, incrementando la sensación de agotamiento y afectando el desempeño laboral.

Otro aspecto clave es la falta de apoyo y supervisión directa. En un entorno remoto, los trabajadores pueden sentirse desconectados de la estructura organizativa, lo que dificulta la resolución de problemas y la toma de decisiones. Sin una comunicación clara y constante con los superiores, los empleados pueden experimentar inseguridad sobre su desempeño, lo que incrementa la ansiedad laboral (Loja et al., 2024). Al mismo tiempo, la falta de reconocimiento y retroalimentación puede afectar la motivación, ya que los logros y esfuerzos pueden pasar desapercibidos en comparación con un entorno presencial.

El equilibrio entre la vida laboral y personal es un reto constante en el teletrabajo. La posibilidad de atender asuntos personales durante la jornada laboral puede parecer una ventaja, pero también puede llevar a una mezcla de responsabilidades que dificulta la desconexión y el descanso adecuado. Esta falta de separación puede generar estrés adicional, afectando tanto la salud mental del trabajador como sus relaciones personales (Roncancio, 2024). Sin un límite claro entre el trabajo y el hogar, los empleados pueden sentirse atrapados en una rutina constante sin pausas reales.

El tecnoestrés es otro fenómeno que ha cobrado relevancia en la modalidad de teletrabajo. La dependencia de herramientas digitales para la ejecución de tareas puede generar ansiedad en los trabajadores, especialmente cuando no cuentan con la capacitación adecuada. La necesidad de aprender nuevas plataformas y adaptarse a constantes actualizaciones tecnológicas puede generar frustración y afectar la eficiencia en el trabajo (Cañon et al.,

2021). Del mismo modo, la exposición prolongada a pantallas y la falta de pausas adecuadas pueden tener repercusiones en la salud visual y física.

La inseguridad laboral se ve exacerbada en el teletrabajo debido a la falta de contacto directo con los superiores. La percepción de estar "fuera de la vista" puede generar incertidumbre sobre la estabilidad del empleo y las oportunidades de crecimiento dentro de la empresa. Esta sensación de inestabilidad puede incrementar los niveles de estrés y afectar la confianza del trabajador en su futuro profesional (Castillo-Ortiz & Pangol, 2022). La falta de evaluaciones claras del desempeño en un entorno remoto también puede generar dudas sobre el reconocimiento del trabajo realizado.

La ausencia de un espacio físico adecuado para trabajar es otro factor que puede afectar el bienestar de los empleados en el teletrabajo. No todos los hogares cuentan con una infraestructura ergonómica que permita desarrollar las actividades laborales de manera cómoda y saludable (Briones & Cao, 2023). Muchos trabajadores deben improvisar sus estaciones de trabajo en espacios reducidos o en muebles inadecuados, lo que puede derivar en problemas musculoesqueléticos y fatiga. La ergonomía en el teletrabajo es un aspecto clave que las empresas deben considerar para garantizar la salud de sus empleados.

El acceso a recursos y herramientas adecuadas también influye en la experiencia del teletrabajo. No todos los trabajadores cuentan con una conexión a internet estable o con equipos tecnológicos óptimos para desempeñar sus funciones (Montenegro, 2023). La falta de estos recursos puede generar dificultades en la ejecución de tareas y aumentar la carga de trabajo. Además, la dependencia de la tecnología implica que cualquier fallo técnico puede interrumpir el flujo de trabajo y generar estrés en los empleados.

La cultura organizacional puede verse debilitada en un entorno de teletrabajo. La falta de interacción cara a cara puede afectar la identidad corporativa y la cohesión entre los equipos de trabajo. La disminución de actividades grupales y la pérdida de espacios informales de convivencia pueden debilitar los lazos entre compañeros, lo que puede afectar la colaboración y la productividad (Villalba, 2021). Mantener una cultura organizacional fuerte en un entorno remoto requiere esfuerzos adicionales por parte de las empresas para fomentar la integración y el sentido de pertenencia.

La evaluación del desempeño en el teletrabajo es otro aspecto que presenta desafíos. La falta de supervisión directa puede dificultar la medición objetiva del rendimiento de los empleados. En muchos casos, la evaluación se basa en la cantidad de horas trabajadas en lugar de en los resultados obtenidos, lo que puede generar percepciones de injusticia y afectar la moral del trabajador (Bravo, 2021). Implementar métricas claras y mecanismos de retroalimentación efectivos es fundamental para garantizar una evaluación justa y equitativa.

La privacidad y seguridad de la información son preocupaciones crecientes en el teletrabajo. Manejar datos sensibles desde entornos no controlados puede aumentar el riesgo de brechas de seguridad y generar estrés en los empleados sobre la confidencialidad de la información (Zapata, 2023). Las empresas deben garantizar el acceso a herramientas seguras y capacitar a sus empleados en buenas prácticas de ciberseguridad para minimizar estos riesgos.

La adaptación al cambio es otro desafío en el teletrabajo. La transición de un entorno laboral tradicional a uno remoto requiere una curva de aprendizaje que puede generar resistencia y ansiedad en los empleados (Álvarez et al., 2022). Aquellos trabajadores que no están familiarizados con el uso de tecnologías digitales pueden experimentar dificultades para adaptarse, lo que puede afectar su desempeño y confianza en sus habilidades laborales.

La falta de claridad en las expectativas laborales puede generar confusión y estrés en el teletrabajo. La ausencia de comunicación efectiva sobre objetivos, plazos y responsabilidades puede llevar a malentendidos y afectar la calidad del trabajo. Es fundamental que las empresas establezcan lineamientos claros y fomenten una comunicación fluida para evitar estos problemas. La gestión de conflictos se vuelve más compleja en el teletrabajo (Morán et al., 2021). La falta de interacción cara a cara puede dificultar la resolución de desacuerdos y generar tensiones en los equipos de trabajo. La comunicación escrita, aunque útil, puede dar lugar a malinterpretaciones que afectan las relaciones laborales (Villasmil et al., 2022). Contar con estrategias efectivas de resolución de conflictos es clave para mantener un ambiente de trabajo saludable.

A pesar de los desafíos que ha traído el trabajo remoto, esta modalidad también ha generado oportunidades para mejorar la calidad de vida de los trabajadores y promover un

modelo laboral más inclusivo y equitativo. Para muchas personas, la posibilidad de trabajar desde casa ha significado una reducción en los costos de transporte, una mayor autonomía en la gestión del tiempo y la posibilidad de acceder a empleos que, de otro modo, estarían fuera de su alcance debido a barreras geográficas (Frías, 2022). Esto ha sido particularmente beneficioso para poblaciones vulnerables, como personas con discapacidad, madres cabeza de familia y trabajadores que viven en zonas rurales con acceso limitado a oportunidades laborales (Pacherres et al., 2023). Sin embargo, para que estas ventajas se traduzcan en una mejora real en las condiciones laborales, es necesario que el Estado y los empleadores adopten medidas que garanticen el cumplimiento de los derechos de los trabajadores y la protección de su bienestar.

El marco normativo colombiano ha avanzado en la regulación del trabajo remoto, pero aún existen vacíos que deben ser abordados para garantizar que esta modalidad no se convierta en un mecanismo de precarización laboral. Es fundamental fortalecer los mecanismos de supervisión y control para asegurar que los empleadores cumplan con sus obligaciones en materia de seguridad social, salud y derechos laborales (Buitrago, 2020). Añadido a esto, se deben implementar políticas que promuevan la equidad en el acceso a oportunidades laborales, garantizando que el trabajo remoto no sea utilizado como una excusa para excluir a ciertos grupos de trabajadores o para imponer condiciones laborales desfavorables.

Conclusiones

El análisis realizado en este trabajo permite concluir que el trabajo remoto en Colombia, impulsado por la pandemia de COVID-19, ha transformado significativamente las dinámicas laborales, generando tanto oportunidades como desafíos en materia de seguridad y salud en el trabajo. A pesar de los avances normativos, como la Ley 2121 de 2021, el Decreto 555 de 2022 y la Resolución 2764 de 2022, persisten barreras significativas que limitan la efectividad de estas regulaciones. La falta de claridad en la aplicación de las normas, las dificultades para supervisar entornos laborales remotos y la carencia de una cultura organizacional centrada en el bienestar del trabajador son algunos de los principales

obstáculos identificados. Además, los riesgos psicosociales, como el estrés, el aislamiento social y la dificultad para desconectarse del trabajo, han aumentado, afectando la salud mental y física de los empleados. Estos hallazgos resaltan la necesidad de fortalecer el marco normativo y su implementación para garantizar condiciones laborales dignas y seguras en el trabajo remoto.

En primer lugar, es fundamental que el Estado colombiano refuerce los mecanismos de supervisión y control para asegurar el cumplimiento de las normativas vigentes. Esto implica la creación de protocolos específicos para la inspección de condiciones laborales en entornos remotos, así como la implementación de sanciones más severas para las empresas que incumplan con sus obligaciones. Asimismo, se recomienda desarrollar campañas de sensibilización dirigidas a empleadores y trabajadores, con el fin de promover una mayor conciencia sobre la importancia de la salud mental y la prevención de riesgos psicosociales. Estas acciones deben ir acompañadas de recursos técnicos y financieros, especialmente para las pequeñas y medianas empresas (pymes), que a menudo carecen de las capacidades necesarias para adaptarse a las exigencias normativas.

Otra recomendación clave es la promoción de políticas que fomenten el derecho a la desconexión laboral. Aunque la Ley 2191 de 2022 reconoce este derecho, su aplicación efectiva requiere un cambio cultural en las organizaciones. Las empresas deben establecer horarios claros, limitar las comunicaciones fuera del horario laboral y promover un equilibrio entre la vida personal y profesional. Conjuntamente, es esencial que los empleadores proporcionen capacitación en gestión del tiempo y estrategias para manejar el estrés, lo que puede contribuir a reducir la sobrecarga laboral y mejorar el bienestar de los trabajadores. Estas medidas no solo benefician a los empleados, sino que también pueden aumentar la productividad y la retención de talento.

En cuanto a los riesgos ergonómicos, se recomienda que las empresas asuman un papel más activo en la provisión de equipos y herramientas adecuadas para el trabajo remoto. Esto incluye mobiliario ergonómico, dispositivos tecnológicos de calidad y acceso a internet estable. Para los trabajadores con menores recursos, el Estado podría establecer programas de subsidios o alianzas con el sector privado para facilitar el acceso a estos recursos.

Asimismo, se deben implementar evaluaciones periódicas de las condiciones ergonómicas en los hogares de los empleados, con el fin de identificar y corregir situaciones que puedan afectar su salud física. Estas acciones son clave para prevenir trastornos musculoesqueléticos y otros problemas de salud asociados a entornos laborales inadecuados.

La salud mental debe ser una prioridad en las políticas de seguridad y salud en el trabajo remoto. Las empresas deben desarrollar programas de bienestar emocional que incluyan acceso a servicios psicológicos, talleres de resiliencia y espacios de interacción social virtual. La Resolución 2764 de 2022 proporciona un marco para la evaluación de riesgos psicosociales, pero su implementación debe ser más rigurosa y acompañada de planes de acción concretos. Asimismo, se recomienda fomentar una cultura organizacional que valore la salud mental, donde los empleados se sientan seguros para expresar sus preocupaciones sin temor a represalias. Esto requiere un compromiso real por parte de los líderes empresariales y la integración de estos temas en la estrategia corporativa.

Otro aspecto crítico es la necesidad de abordar las desigualdades en el acceso al trabajo remoto. Mientras que algunos trabajadores, especialmente aquellos con altos niveles educativos y empleos no manuales, han podido beneficiarse de esta modalidad, otros sectores han quedado excluidos o enfrentan condiciones laborales precarias. Para mitigar esta brecha, se recomienda diseñar políticas inclusivas que garanticen el acceso a oportunidades laborales remotas para todos los trabajadores, independientemente de su ocupación o nivel socioeconómico. Esto incluye la promoción de programas de capacitación en habilidades digitales y el fortalecimiento de la infraestructura tecnológica en zonas rurales y marginadas. Solo así se podrá asegurar que el trabajo remoto no se convierta en un factor de exclusión social.

La sindicalización y la negociación colectiva también deben ser fortalecidas en el contexto del trabajo remoto. La falta de interacción física ha debilitado los lazos entre los trabajadores, dificultando su organización y capacidad de negociación. Para contrarrestar esto, se recomienda impulsar plataformas digitales que faciliten la comunicación y la colaboración entre empleados, así como la creación de redes de apoyo virtuales. Al mismo tiempo, las autoridades laborales deben garantizar que los derechos sindicales se respeten en entornos

remotos, promoviendo la participación activa de los trabajadores en la definición de políticas laborales. Esto es esencial para asegurar que las voces de los empleados sean escuchadas y que sus derechos no sean vulnerados.

En el ámbito jurídico, se requiere una mayor claridad en la normativa para evitar ambigüedades que generen incertidumbre. Esto incluye la definición precisa de las responsabilidades de empleadores y trabajadores, así como los mecanismos para garantizar el cumplimiento de las obligaciones en materia de seguridad y salud. La jurisprudencia de la Corte Constitucional ha sido un avance significativo, pero es necesario que estas decisiones se traduzcan en regulaciones más específicas y accesibles. Además, se recomienda establecer canales de denuncia y resolución de conflictos eficientes, que permitan a los trabajadores reportar violaciones a sus derechos sin enfrentar barreras administrativas o temor a represalias.

Finalmente, es importante destacar que el trabajo remoto llegó para quedarse, y su regulación debe evolucionar para adaptarse a las nuevas realidades del mercado laboral. Esto implica una colaboración estrecha entre el Estado, las empresas, los trabajadores y la academia, con el fin de desarrollar soluciones innovadoras y sostenibles. La investigación continua sobre los impactos del trabajo remoto en la salud y el bienestar de los empleados es esencial para informar políticas públicas y prácticas empresariales. Igualmente, se deben fomentar espacios de diálogo multisectorial donde se discutan los desafíos y oportunidades de esta modalidad, con el objetivo de construir un modelo laboral más justo y equitativo.

El trabajo remoto en Colombia representa una oportunidad para modernizar las relaciones laborales y mejorar la calidad de vida de los trabajadores, pero solo si se abordan de manera integral los desafíos que plantea. Fortalecer el marco normativo, promover una cultura organizacional centrada en el bienestar, garantizar el acceso equitativo a recursos y tecnologías, y fomentar la participación activa de los trabajadores son pasos esenciales para lograr este objetivo. Con un enfoque proactivo y colaborativo, es posible construir un entorno laboral remoto que priorice la seguridad, la salud y los derechos de todos los empleados, asegurando un futuro laboral más sostenible e inclusivo para Colombia.

Referencias

- Álvarez Torres, S. H., & Riaño Casallas, M. I. (2018). La política pública de seguridad y salud en el trabajo: el caso colombiano. *Gerencia y Políticas de Salud*, 17(35). Recuperado de <https://revistas.javeriana.edu.co>
- Arias, U. M. Y., Galviz, P. J. A., & Yanes, C. A. B. (2023). *Herramientas de identificación y prevención de enfermedades de origen laboral en el marco del trabajo remoto y/o teletrabajo en Colombia*.
- Buriticá, L. (2021). *Desafíos de la seguridad y salud en el trabajo remoto*. AsuntosLegales.co. Recuperado de <https://asuntoslegales.com.co>
- Congreso de Colombia. (2021). *Ley 2121 de 2021, por medio de la cual se regula el trabajo remoto y se dictan otras disposiciones*. Diario Oficial No. 51.778. Recuperado de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=167966>
- Corte Constitucional de Colombia. (2022). *Sentencia T-424 de 2022*. Recuperado de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2022/T-424-22.htm>
- Corte Constitucional de Colombia. (2023). *Sentencia T-079 de 2023*. Recuperado de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2023/T-079-23.htm>
- Cortes, A. M., Torres Hernández, J. P., & Guzmán Soto, M. S. (2021). *Propuesta del modelo de teletrabajo y la adaptación del sistema de seguridad y salud en el trabajo en una organización de desarrollo de software*.
- Gallegos, M., Morgan, M. L., Burgos-Videla, C., Caycho-Rodríguez, T., Martino, P., & Cervigni, M. (2023). The impact of long COVID on people's capacity to work. *Annals of Work Exposures and Health*, 67(7), 801-804.
- García, H. D. C., Rodríguez, J. A. O., & Vásquez, P. M. J. F. (2022). Diseño de un programa de prevención de factores psicosociales relacionados con el teletrabajo. *Trabajo*, 21(3), 59-63.
- Gómez, K., Cano, J., & Alvarado, A. (2023). *Desarrollo de aplicativo para el monitoreo y análisis del tiempo productivo en el trabajo de manera remota y presencial*. Universidad EAN.
- Húzgame Abella, A. (2024). *Retos de la digitalización de la Seguridad y Salud en el Trabajo en Colombia: digitalización, inteligencia artificial y gestión de riesgos*. *Revista Fasecolda*, (195), 36–39. Recuperado de <https://revista.fasecolda.com>
- Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (MINTIC). (2016). *Estudio Penetración Teletrabajo 2016*. Portal Teletrabajo en Colombia.
- Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (MINTIC). (2024, 1 de octubre). *Teletrabajo y riesgos laborales*. Recuperado de <https://mintic.gov.co/portal/vivedigital/612/w3-article-4501.html>
- Ministerio del Trabajo. (2022). *Decreto 555 de 2022, por el cual se adiciona el capítulo 19 al título 1 de la parte 2 del libro 2 del Decreto 1072 de 2015, en lo relacionado con el*

- trabajo remoto. Diario Oficial No. 52.050. Recuperado de <https://safetya.co/normatividad/decreto-555-de-2022/>
- Ministerio del Trabajo. (2022). Resolución 2764 de 2022. Recuperado de <https://safetya.co/normatividad/resolucion-2764-de-2022/>
- Ospina, H. L., Linares, C. J. M., & Pabón, O. L. V. (2022). *Propuesta de integración de la modalidad de teletrabajo al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para la empresa XpertGroup*.
- Peña, M. G. R., Hernández, M. G., Angulo, H. M. A., & Vargas, L. G. (2021). *Estudio comparativo del estado actual de los riesgos laborales en el teletrabajo en cinco países de América Latina (Colombia, Argentina, Brasil, México y Chile)*. Corporación Universitaria Minuto de Dios.
- Salas, E. M. C., & Hallepenrg, S. R. W. (2024). *Teletrabajo, retos para la dirección empresarial de manera remota en Colombia*.
- Sánchez-Toledo Ledesma, A. M. (2021). Efectos del teletrabajo sobre el bienestar de los trabajadores. *Revista de La Asociación Española de Especialistas En Medicina Del Trabajo*, 30(2), 234–254.
- Solórzano, M. S. E. S., Molina, M. J. B. D., Cobos, M. L. S. Q., & Bonoso, M. D. G. B. (2021). Seguridad y salud ocupacional en el teletrabajo docente. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(5), 8051–8067.
- Valero-Pacheco, I. C., & Riaño-Casallas, M. I. (2020). *Teletrabajo: Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en Colombia*. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 23(1). Recuperado de <https://archivosdeprevencion.eu>
- Velandia, A. M. C., Cuervo, Z. E. B., & Rojas, G. Y. F. (2023). *Efectos del teletrabajo en la salud de los trabajadores de las pymes de la ciudad de Bogotá durante la pandemia del COVID-19*. *Revista Ingeniería, Matemáticas y Ciencias de la Información*.
- Álvarez, L. A. M., Laverde, J. L., & Peña, M. R. (2022). Ergonomía y tecnoestrés en el trabajo remoto en casa. *Tecnoestrés y Trabajo Remoto: Aportes Multidisciplinarios*, 67–90.
- Alcover, C. M. (2020). Consecuencias de la pandemia de la COVID-19 para las relaciones entre los individuos y las organizaciones. *Psicología Desde El Caribe*, 37(2), 1.
- Arboleda, C. A. M., Hernández, G. J. M., & Bedoya, B. J. D. (2022). Innovación tecnológica de las empresas en Colombia como efecto del teletrabajo.
- Bravo, G. P. (2021). Los avances del teletrabajo y el trabajo en casa en Colombia. *Revista Fasecolda*, 183, 24–29.
- Briones, G. J. M., & Cao, E. R. (2023). Adaptación de puestos laborales a la modalidad teletrabajo mixto. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(5), 5869–5896.
- Buitrago, B. D. M. (2020). Teletrabajo: una oportunidad en tiempos de crisis. *Revista CES Derecho*, 11(1), 1–2.

- Cañon, P. L. J., Gallardo, R. W. G., & Patarroyo, G. Y. M. (2021). Diseño de una guía metodológica para la intervención de condiciones ergonómicas que faciliten la implementación del modelo de teletrabajo en la empresa Everis Colombia SAS.
- Castillo-Ortiz, M. J., & Pangol, A. M. (2022). El teletrabajo como nueva alternativa laboral a la luz del sistema colombiano-ecuatoriano. *Polo del Conocimiento*, 7(1), 196–213.
- Castro, H. Y. P., & Diaz, M. F. J. (2023). Análisis normativo de las nuevas formas de trabajo en Colombia.
- Frías, Á. P. del P. (2022). Trabajo remoto, teletrabajo y trabajo en casa. Similitudes, diferencias y desafíos de la implementación en el ámbito laboral colombiano.
- Gil, S. Y., & Cardona, H. J. C. (2022). Diseño de estrategias orientadas a la promoción de la salud y a las medidas de prevención y control de los riesgos laborales en el teletrabajo para el área administrativa y de producción de la empresa tecnológica Grupodot para el segundo semestre del año 2.
- Guerrero, O. L. D., Gómez, S. I. M., & Barragán, A. K. V. (2022). El teletrabajo, el trabajo en casa y el trabajo remoto, análisis del régimen jurídico colombiano dentro del marco de contingencia del COVID-19.
- Lamprea, G. D. N., & Mendez, G. K. V. (2025). Análisis legal y jurisprudencial del teletrabajo en Colombia.
- Loja, R. I. B., Moreira, P. G. C., & Simbaña, J. A. V. (2024). Beneficios y retos del trabajo remoto en Ecuador y Colombia. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*.
- Lozada, Q. J. E., Torres, P. F. A., Quintero, Q. M. A., & Vergara, R. F. H. (2023). Análisis de las nuevas condiciones del teletrabajo dentro de la productividad y competitividad de las empresas. *Especialización en Administración Financiera Presencial*.
- Medina, S. Y., Sanabria, C. K. S., & Mora, G. N. (2023). Impacto del teletrabajo en el bienestar de los trabajadores en empresas colombianas después del COVID-19. *Especialización en Gestión Humana*.
- Monterroza, I. K. V., & Suarez, R. Y. M. (2023). Análisis comparativo de la aplicación del teletrabajo y trabajo en casa, en Argentina y Colombia durante los años 2019-2021.
- Montenegro, D. M. del S. P. (2023). El teletrabajo y sus características. *Revista Auctoritas Prudentium*, 29, 5.
- Morán, J. P. P., Morán, G. L. F., & Morán, J. N. P. (2021). El teletrabajo y trabajo remoto en tiempos de COVID. *Serie Científica de La Universidad de Las Ciencias Informáticas*, 14(4), 172–186.
- Murcia, R. Y. C. (2020). Guía para la gestión de riesgos laborales relacionados con el teletrabajo en Colombia.
- Pacherres, M. Á. A., Chacchi, D. V. G., & Sotelo, C. G. M. (2023). El trabajo remoto en tiempos de pandemia. *Apuntes Universitarios*, 13(1), 319–332.

- Quintero, A. M. L. (2021). El acoso laboral en Colombia en el contexto de la pandemia COVID-19: modalidades de teletrabajo y trabajo en casa. *Revista IUS-Praxis Colección Grandes Autores Del Derecho | Universidad Libre Seccional Socorro | ISSN, 2590, 6720.*
- Ramos, C. G. Z. (2024). El teletrabajo y el trabajo en casa en Colombia. El cumplimiento de las ARL ante la declaratoria del estado de emergencia por COVID-19. *Ciencia Latina: Revista Multidisciplinar, 8(1), 4424–4451.*
- Roncancio, G. C. A. (2024). El desafío remoto: innovaciones para un teletrabajo mentalmente saludable en Colombia.
- Salas, E. M. C., & Hallepenrg, S. R. W. (2024). Teletrabajo, retos para la dirección empresarial de manera remota en Colombia.
- Serna, C. G. A. (2022). Procesos de toma de decisiones para la implementación del trabajo remoto en empresas de semillas y centros de investigación en Colombia. *Universidad Nacional de Colombia.*
- Uribe, D. P. A., & Aguillón, P. V. D. (2024). Estudio de la gestión de los riesgos en laborales en la modalidad de teletrabajo en Colombia.
- Villalba, C. A. C. (2021). Regulación y legislación del trabajo remoto en Colombia frente a países pioneros.
- Villasmil, H., Bueno, C., & Montt, G. (2022). Lineamientos para la regulación del trabajo a distancia y el teletrabajo. *Reflexiones Sobre El Trabajo, 41.*
- Zapata, S. S. K. (2023). Retos y desafíos frente a las necesidades regulatorias sobre flexibilidad laboral en Colombia. *Facultad de Derecho y Ciencias Políticas.*