

Riesgos laborales del teletrabajo y el trabajo en casa: Revisión bibliográfica de la gestión del riesgo laboral

Facultad de Derecho

Universidad Autónoma Latinoamericana





Riesgos laborales del teletrabajo y el trabajo en casa: Revisión bibliográfica de la gestión del riesgo laboral

Autor (es)

Damaris Roldan Torres

Mayra Alejandra Gómez Márquez

Monografía presentada para optar por el título de Abogado.

Asesor

Juan Miguel Plata López, Especialista en Derecho de la Seguridad Social.

Universidad Autónoma Latinoamericana (UNAULA)

Facultad de Derecho

Derecho

Medellín, Antioquia, Colombia

2023

RESUMEN

El estudio que se presenta tuvo como objetivo interpretar, a partir de una revisión bibliográfica, la gestión del riesgo laboral que se ha dado en la modalidad de teletrabajo y trabajo en casa en Colombia. Por tanto, se presenta una monografía de compilación la cual se divide en tres capítulos: 1) Riesgos laborales del teletrabajador y el trabajador en casa; 2) Gestión del riesgo laboral respecto a las exigencias laborales del teletrabajador y trabajador en casa y 3) Normatividad aplicable a la gestión de los riesgos laborales de la modalidad del teletrabajo y trabajo en casa en Colombia. Por consiguiente, se realizó una búsqueda bibliográfica en diversas bases de datos, bajo las palabras clave de: gestión del riesgo laboral, riesgos laborales el teletrabajo, riesgos laborales del trabajo en casa, normatividad aplicable al trabajo en casa en Colombia; procediéndose a la selección de una serie de escritos que aludían al tema de estudio, para luego proceder a realizar una interpretación

ABSTRACT

The study presented had the objective of interpreting, based on a bibliographic review, the management of occupational risk that has occurred in the modality of teleworking and work at home in Colombia. Therefore, a compilation monograph is presented which is divided into three chapters: 1) Occupational risks of the teleworker and the worker at home; 2) Occupational risk management regarding the labor demands of the teleworker and homemaker and 3) Regulations applicable to the management of occupational risks of the telework and homework modality in Colombia. Therefore, a bibliographic search was carried out in various databases, under the keywords: occupational risk management, occupational risks of teleworking, occupational risks of working at home, regulations applicable to working at home in Colombia; proceeding to the selection of a series of writings that alluded to the subject of study, to then proceed to make a qualitative interpretation of them and be

cualitativa de los mismos y poder dilucidar la pregunta problema. En el estudio, análisis e interpretación de los escritos se identificaron los riesgos del trabajo en casa, sus beneficios, tanto para el empleador como para el empleado, algunas desventajas, y como está regulado, tanto por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), como por el gobierno colombiano. Se pudo evidenciar que el trabajo en casa tuvo más auge a partir de la pandemia y el teletrabajo desde 2008 estaba regulado, surgiendo para el 2021 la ley 2088 en la cual se dictaron las medidas para ejercer el trabajo en casa, identificándose las diferencias con el teletrabajo, pero deduciéndose que, en materia de riesgos laborales, el trabajador en casa tiene los mismos derechos que le teletrabajador y el que trabaja desde las instalaciones normales de la empresa.

Palabras clave:

Trabajo en casa; Teletrabajo; Riesgos laborales; Gestión del riesgo.

able to elucidate the problem question. In the study, analysis and interpretation of the writings, the risks of working at home were identified, its benefits, both for the employer and for the employee, some disadvantages, and how it is regulated, both by the International Labor Organization (ILO), as well as by the Colombian government. It was possible to show that work at home had more boom since the pandemic and teleworking since 2008 was regulated, emerging for 2021 the law 2088 in which the measures to carry out work at home were dictated, identifying the differences with the teleworking, but assuming that in terms of occupational risks, the worker at home has the same rights as the teleworker and the one who works from the normal company facilities.

Keywords:

Work at home; Telework; Occupational risks; Risk management

Tabla de contenido

	6
Descripción del problema	8
Pregunta de Investigación	13
Justificación	13
Objetivos	13
Objetivo General	15
Objetivos Específicos	15
Diseño Metodológico	15
Enfoque de la investigación	16
Método de Investigación	17
Técnica de recolección de información	17
Capítulo 1 Riesgos laborales del teletrabajador y el trabajador en casa	18
Riesgo laboral	19
Riesgos laborales del teletrabajo y del trabajo en casa	21
Capítulo 2	
Gestión del riesgo laboral respecto a las exigencias laborales del teletrabajador y trabajador en casa.	24
Capítulo 3	
Normatividad aplicable a la gestión de los riesgos laborales de la modalidad del teletrabajo y trabajo en casa en Colombia	35
Conclusiones	41
Referencias	45

Lista de tablas

Tabla 1 Riesgos laborales del teletrabajo y el trabajo en casa	23
Tabla 2 Normatividad Teletrabajo en algunos países de Latinoamérica	31
Tabla 3 Normatividad teletrabajo y trabajo en casa en Colombia	38
Tabla 4 Sentencias relativas al teletrabajo y trabajo en casa	39

Introducción

Descripción del problema

Las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), se han considerado el motor de una nueva revolución económica, se consolida cada día más la idea de que las TIC dan forma significativa a la naturaleza del trabajo (Rimbau y Baraza, 2020). El ritmo acelerado de los avances tecnológicos conlleva a un incremento del procesamiento de información en tiempo real, donde las empresas y sus empleados están bajo presión para ir a la vanguardia con el flujo masivo de información al que hoy se puede acceder desde múltiples dispositivos (Payá y Calvo, 2020).

La flexibilidad que los avances tecnológicos brindan al mundo laboral genera en las personas la idea que una buena conexión a internet a través de un computador o un teléfono inteligente hará que su trabajo sea más eficiente y productivo (Ruíz et al, 2019). Santos y Sierra (2019) constatan frente a esto, que el tiempo disminuye en lugar de aumentar, esto se debe a que la información que los empleados reciben va en aumento y se espera que el tiempo para su procesamiento se de en un plazo más ajustado que antes.

En un intento por mejorar la eficiencia operativa y la rentabilidad a nivel empresarial, se ha introducido una gama de diversos métodos de trabajo, primando el uso de las TIC, y como consecuencia, y sin generalizar, la regla tradicional del desplazamiento de los empleados a un lugar específico de trabajo donde están todas sus herramientas para llevar a cabo su labor y donde puede interactuar con los compañeros de trabajo, ha cambiado (Payá y Calvo, 2020). En la

actualidad, este patrón de comportamiento laboral, se reemplazó para muchos empleados por nuevos métodos de trabajo, como el *teletrabajo* y *el trabajo en casa*, definido el primero como el uso de las TIC para llevar a cabo el trabajo de oficina desde una ubicación remota, comprendase casa, cafetería, centro de teletrabajo local, entre otros lugares, ajenos a la central o instalaciones de producción y el segundo se comprende como la realización de cualquier tipo de trabajo o labor que no necesariamente deba realizarse en la empresa y pueda tenerse los recursos necesarios para desempeñarse en la casa por un tiempo reducido, además, el trabajo en casa es temporal hasta que se cumplan los términos establecidos o las circunstancias que llevaron al trabajador a efectuar el trabajo en su domicilio; es de resaltar que existen diferencias entre el teletrabajo y el trabajo en casa que se detallaran más adelante (Ruíz et al, 2019; Fuentes Arredondo, 2021).

Algunas de las ventajas del teletrabajo y el trabajo en casa pueden ser, la disminución de costos tanto para el empleado como para el empleador, la flexibilidad en cuanto a horarios laborales, la autonomía laboral, la inclusión social, el aumento de la productividad, entre otras; respecto a las desventajas se encuentran las dificultades que a veces se presentan entre la comunicación empleado -empleador, la falta de supervisión disponible para los empleados, estas modalidades laborales requieren de autodisciplina y automotivación que en algunos casos se dificulta, la falta de horarios fijos de trabajo llevan a que el empleado piensen que su labor nunca termina, por otro lado, el trabajar desde casa puede dificultar la división de las actividades del hogar con las actividades laborales (Moriano León et al, 2019).

El teletrabajo y el trabajo en casa, al igual que la mayoría de los trabajos presentan riesgos laborales que, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), lo define como la interacción entre el contenido, la gestión del trabajo y organización laboral, las habilidades y necesidades del empleador, su entorno profesional y personal, aspectos organizacionales y ambientales, psíquicos, físicos, culturales, sociales, que tienen efectos sobre el empleado a partir de su interrelación y dan lugar a un riesgo y/o enfermedad ocupacional (2011).

Algunos estudios sobre el teletrabajo, trabajo en casa y sus efectos adversos en la salud de los empleados, han demostrado que los principales riesgos laborales del trabajo remoto están muy ligados al estrés, el aislamiento social, la ansiedad, la conciliación entre la vida privada y laboral, la autonomía que demanda, aunque este factor parezca una ventaja, las investigaciones explican que el exceso de autonomía que tienen estas modalidades laborales se considera un riesgo laboral, dado que la falta de apoyo institucional genera en el empleado una carga mayor de responsabilidad, se le suma a los riesgos laborales las condiciones locativas, la ergonomía, riesgos biológicos, físicos, químicos, psíquicos, etcétera (Rubini, 2012; Dalmau y Ferrer, 2015; Cárdenas y Bracho, 2020).

Payá y Calvo (2020) expresan que las características ambientales a las que están expuestos los teletrabajadores y trabajadores en casa son diferentes a las de los trabajadores que se encuentran en el lugar de trabajo común, al realizar sus actividades laborales en casa, o en otro espacio ajeno a la empresa, su entorno, en la mayoría de los casos, no está adaptado a las necesidades laborales, y puede llevar al empleado a presentar tensión, estrés, procrastinación,

malestar físico, etcétera, viéndose el empleado afectado en su productividad y satisfacción laboral.

Los estudios sobre las TIC y su implementación en el ámbito laboral resaltan en su mayoría los aspectos positivos, ya que las TIC aumentan la velocidad de procesamiento de datos, aumentan la confiabilidad, la portabilidad y la facilidad de uso de datos, sin embargo, según Rimbau y Baraza (2020), en sus estudios sobre riesgo laboral y respecto al tema del teletrabajo y trabajo en casa, exponen que existen vacíos investigativos respecto a las consecuencias de estas modalidades laborales, en la cual las tensiones a causa del uso de las tecnologías en el trabajo no se han estudiado a profundidad, como es el caso de la gestión del riesgo laboral que se presentan en el trabajo remoto.

La evolución acelerada de las TIC y su uso constante, ha tenido una importancia decisiva en la salud y el bienestar general de los trabajadores, además, la pandemia por la Covid – 19 ha incrementado el número de teletrabajadores y de trabajadores en casa, respecto a este último en el año 2021 surge la ley 2088, Ley de Trabajo en Casa, la cual reglamenta las condiciones de esta modalidad laboral relativamente nueva, se dice que relativamente, dado que anteriormente se daba el trabajo en casa pero no había una ley que lo regulara, respecto al teletrabajo es una modalidad que data de hace más de 30 años y que en Colombia está regulada por la ley 1221 de 2008, por tanto, el presente ejercicio investigativo busca realizar una interpretación normativa de estas dos modalidades de trabajo, más exactamente de la forma en la cual se establece la gestión

del riesgo laboral para cada modalidad, sus efectos en la salud física y psicológica del empleado, ventajas y desventajas.

Y se hace importante considerar en conocimiento lo que a continuación se formula como problema de investigación, por el significado cuantitativo de las tendencias del teletrabajo, que indiscutiblemente tiene repercusiones sobre la calidad de vida laboral de los trabajadores. Esas cifras son contundentes cuando se identifica de acuerdo al mismo Ministerio de Tecnologías de la Información y de las Comunicaciones (2022):

- En Colombia hay más de 209 mil teletrabajadores, cifra presentada en el sexto Estudio de Percepción y Penetración en entidades colombianas realizado por el Ministerio de las TIC a través del Fondo Único de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones - Fondo Único de TIC a finales del 2021.
- Hoy, 4 de cada 10 de entidades implementan teletrabajo, esto representa una penetración 41% superior a lo que se tenía en 2019, que era del 38%, cuando se hizo el anterior estudio.

Pero también indicando cifras como que en Colombia las modalidades de los trabajos que en este estudio se consideran tuvieron un crecimiento exponencial con un impacto fuerte por el periodo de confinamiento por la pandemia del COVID, lo que determina la prevalencia de trabajo a distancia en un 83,5% (Jaramillo Jassir, 2021).

Y esto indiscutiblemente a la fecha ha tenido un crecimiento por la misma ponderación social de esta modalidad de trabajo, que socialmente se pondera, por lo cual se valida hacer la siguiente pregunta.

Pregunta de Investigación

¿Cuál es la gestión del riesgo laboral que se ha dado en la modalidad de teletrabajo y trabajo en casa en Colombia?

Justificación

La salud física y mental de los trabajadores debe ser una de las prioridades empresariales, según la Organización Mundial de la Salud (2017). La productividad, el desarrollo económico y el bienestar familiar tienen alta relación en la salud de los trabajadores. Propender por la salud de los empleados, es cuidar la capacidad laboral.

Cada entorno laboral presenta diversas condiciones que se comprenden como favorables o desfavorables para la salud física y mental de los trabajadores, el ruido, el clima del espacio, maquinaria, agentes químicos, puestos de trabajo poco ergonómicos, la interacción con los demás empleados, las exigencias laborales, y demás, se identifican como riesgos laborales que pueden desencadenar enfermedades físicas y psicológicas.

En este contexto, desde el ámbito jurídico se justifica adentrarse en el conocimiento y en la comprensión de los riesgos laborales que pueden afectar la salud de los trabajadores y como se ha regulado normativamente su adecuada gestión. Con esto se propende por identificar los

riesgos y la gestión de los mismos y así poder brindar recomendaciones adecuadas para que se disminuya la exposición a ellos, y para que los empleadores sepan a qué normatividad recurrir cuando se considere que está en riesgo, debido a su labor, su salud física y mental, esto en pro tanto del empleado como del empleador y sus familias en cuanto a la salud y posibilidades de garantizarles un bienestar en sus vidas para su pleno desarrollo.

Precisamente el aporte de la investigación, además del mencionado anteriormente, está en la aplicación de los conocimientos pertinentes aprendidos en el proceso de formación en el área del derecho, específicamente del derecho laboral, y disponerlos para un uso social, en el sentido de que se posibilite un beneficio a un grupo de personas a partir del conocimiento obtenido en un ejercicio de investigación, indicando la dimensión social del conocimiento.

Objetivos

Objetivo General

Interpretar, a partir de una revisión bibliográfica, la gestión del riesgo laboral que se ha dado en la modalidad de teletrabajo y trabajo en casa en Colombia.

Objetivos Específicos

1. Describir los riesgos laborales del teletrabajador y el trabajador en casa.
2. Identificar la gestión del riesgo laboral respecto a las exigencias laborales del teletrabajador y trabajador en casa.
3. Analizar la normatividad aplicable a la gestión de los riesgos laborales de la modalidad del teletrabajo y trabajo en casa en Colombia.

Diseño Metodológico

La ciencia tiene como misión responder cuestionamientos sobre fenómenos o experiencias mediante la observación. Los investigadores sociales tienen el objetivo de indagar sobre diversas formas de comprender la naturaleza de la realidad social cambiante, en dicho proceso de comprensión, el científico social plantea la existencia de una forma sistemática de percibir las dimensiones críticas que enfrenta la realidad social (Martínez, 2013). En este orden de ideas, la investigación que se desarrolla problematiza una realidad social, el teletrabajo y el trabajo en casa, centrando su atención en la gestión del riesgo laboral, la forma como se presentan los riesgos a partir de las exigencias de la labor y sus consecuencias para el entorno

social, familiar y laboral del empleado. Por tanto, se opta por un estudio de tipo cualitativo el cual se comprende como una investigación empírica, no sistemática y sobre el significado, es decir, que parte de la experiencia y no sigue un proceso definido, y cuando se habla de significado se alude a la comprensión de los investigadores sobre el sentido que los otros le dan a la experiencia o los fenómenos (Martínez, 2013).

Enfoque de la investigación

Se realiza un estudio hermenéutico el cual se caracteriza por ser más descriptivo que explicativos, más exactamente son interpretativos (Fuster, 2019). Donde se busca interpretar la percepción de los sujetos sobre un fenómeno, comprender las motivaciones y acciones de las personas sobre la experiencia subjetiva y buscar eliminar las suposiciones, recopilando información sobre dicha percepción a profundidad mediante métodos inductivos y/o cualitativos, tales como revisiones sistemáticas de literatura, entrevistas, observación participante, discusiones, y demás, para luego ser interpretada desde la perspectiva teórica (Fuster, 2019). El estudio que se presenta se denomina como hermenéutico, dada su naturaleza de interpretación de la norma, más exactamente la que regula el teletrabajo y el trabajo en casa centrándose en la gestión del riesgo laboral de dicha modalidad de trabajo.

Método de Investigación

La revisión bibliográfica es un proceso investigativo mediante el cual se puede verificar el estado actual de un tema particular en materia investigativa, permitiendo analizar los datos consignados en textos como libros, artículos, memorias, tesis, revistas, periódicos y demás, con el objetivo de verificar la evidencia que se ajuste a responder la hipótesis o pregunta planteada (Suárez Montes et al, 2016). La revisión bibliográfica consta de cuatro pasos: 1) diseñar la revisión; 2) realizar la revisión; 3) analizar; 4) redactar la revisión.

Técnica de recolección de información

Se realizará una búsqueda bibliográfica mediante diversas bases de datos, Scopus, Dialnet, Redlyc, Scielo, Google Scholar, a partir de una serie de palabras clave acorde con el tema estudiado. Se seleccionarán los artículos coincidentes y que darán soporte a la problemática del estudio, bajo la delimitación de año y área temática. El instrumento de recolección de información será la ficha bibliográfica, en la cual se consignará la información necesaria en relación a la temática y las categorías de análisis.

Capítulo 1 Riesgos laborales del teletrabajador y el trabajador en casa

La globalización, los avances tecnológicos, la economía basada en el conocimiento, entre otros sucesos, han transformado la naturaleza laboral y con ella han surgido nuevas formas de empleo y otros tipos de riesgos para la salud y la seguridad de los empleados. El capítulo que se presenta a continuación tiene como finalidad contextualizar al lector sobre lo que se comprende por riesgo laboral y la respectiva gestión del riesgo, delimitado al sector del teletrabajo y trabajo en casa. El teletrabajo es una modalidad laboral que, aunque lleva más de treinta años en el medio, su auge se está denotando en la actualidad, siendo cada día más las personas que optan por esta modalidad de trabajo, dada la flexibilidad que brinda en tiempo, modo y lugar, y la modalidad de trabajo en casa, la cual, aunque puede parecer igual al teletrabajo pero difiere, es una modalidad laboral que también se ha implementado pero bajo otros criterios de conceptualización, regulación y práctica.

Si bien estas dos modalidades han tenido una amplia aceptación, no puede desconocerse la existencia de efectos adversos para los empleados en su salud física y mental, como el agotamiento, el estrés, el aislamiento, entre otros riesgos que en el desarrollo de la presente revisión sistemática de la literatura se explicita. Además de la conceptualización de los riesgos laborales, se encontrará el tema de teletrabajo y trabajo en casa y sus respectivos riesgos, además, de la gestión del riesgo y como el teletrabajo y el trabajo en casa se ha reglamentado en Colombia.

Riesgo laboral

El ritmo de vida contemporáneo, comparándolo con el de hace unos 30 años, ha incrementado considerablemente, ya que los significativos avances tecnológicos y la globalización han modificado la manera en la cual se trabaja, y como consecuencia los trabajadores se enfrentan al manejo de nuevas tecnologías, cada vez más avanzadas y complejas, además de las reestructuraciones organizacionales, las nuevas formas de contratación, la intensificación laboral, el tiempo laboral, el empleo temporal, parcial y en casa, el incremento de la economía informal, etcétera, esto ha desencadenado un número mayor de riesgos psicosociales (Belzunegui-Eraso y Erro-Garcés, 2020).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2011), define los riesgos laborales como la interacción entre el espacio laboral, las responsabilidades laborales, la organización y las capacidades, necesidad, cultura y consideraciones personales ajenas al trabajo, la exposición a agentes químicos, biológicos y ambientales, que mediante la experiencia influyen en la salud física y mental de los empleados, y en su desempeño y satisfacción laboral. Se reconoce como potencialmente peligroso la interacción de las variables mencionadas para la salud de los empleados, desde el aspecto psicosocial se han identificado nueve categorías bajo las cuales se consolidan los riesgos en este aspecto: carga laboral, responsabilidad laboral, relación trabajo – casa, relaciones interpersonales, cultural organizacional, rol organizacional, ritmo laboral, hora laborada, nivel de participación (Camacho y Mayorga, 2017).

Forastieri (2013), manifiesta que el estrés, la ansiedad, el agotamiento, la depresión, frustración, trastornos alimenticios, problemas gastrointestinales, tensión muscular, irritabilidad, ausentismo, la fatiga visual, síndrome del túnel carpiano, hipoacusia, tendinitis, lumbago, etcétera, son algunas de las consecuencias de los riesgos laborales, relacionados al trabajo, es decir, que son las respuestas a una inestabilidad existente entre lo que se demanda laboralmente, y los recursos y la capacidades que tiene una persona para responder satisfactoriamente a dicha demanda, donde no hay un nivel de coincidencia, y el nivel de demanda laboral excede las capacidades del empleado, o de un grupo de trabajo determinado.

Los riesgos laborales tienen efectos negativos de forma directa o indirecta sobre la salud física y psicológica de los empleados, el efecto adverso más notorio a nivel mental es el estrés, del cual se desencadenan distintas enfermedades, unas más visibles que otras (Forastieri, 2013). Independientemente de la causa, los efectos adversos de los riesgos laborales son diversos y en algunos casos graves y complejos.

Lo anterior son solo algunas de las consecuencias de los riesgos laborales, las cuales conllevan a una reducción de la productividad, insatisfacción laboral, falta de compromiso laboral, e inseguridad en el trabajo. La satisfacción del trabajador es determinante en su presencia o ausencia laboral, explicando que esta ausencia no necesariamente tiene que ser física, puede el empleado estar en el lugar de trabajo, pero las consecuencias físicas o psicológicas de los riesgos laborales lo llevan a un déficit de concentración en su labor, además, la satisfacción

laboral está ligada al óptimo desarrollo de la estructura organizacional, donde se garantiza seguridad laboral, satisfacción general y económica (Forastieri, 2013).

Riesgos laborales del teletrabajo y del trabajo en casa

Las organizaciones están aumentando su número de teletrabajadores, lo cual indica que los empleados están implementando las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) para el desarrollo de sus actividades laborales desde un lugar diferente a la empresa, más exactamente desde casa. La posibilidad de trabajar desde casa tiene sus ventajas como sus desventajas, aunque son más las ventajas que sobre esta modalidad laboral se han identificado, dentro de ellas está la productividad, la autonomía laboral, la satisfacción laboral y la movilidad, sin embargo, como se mencionó anteriormente el teletrabajo y el trabajo en casa también tiene efectos negativos o desventajas, que se enmarcan en los riesgos laborales (Rubini, 2012).

El teletrabajo es la realización de la actividad laboral fuera de las instalaciones habituales y por medio de ordenadores móviles, el trabajo en casa, aunque parezca estar en la misma dinámica es diferente, ya que es la realización de cualquier tipo de trabajo, no necesariamente debe estar vinculado a las TIC, lo importante es que la actividad pueda realizarse fuera de las instalaciones empresariales, además, es de forma ocasional y temporal, por lo cual no se considera como teletrabajador. Sin embargo, al analizar las características se identifica de partida como potenciales factores de riesgo la ubicación geográfica, lo cual cambia todo el entorno laboral, teniendo presente, aunque no se da en todos los casos, la implementación de dispositivos digitales que incrementan la carga mental, sin dejar a un lado la parte ergonómica, dado que el

sitio de trabajo ya no tendrá las mismas condiciones que puede proveer la sede principal de ejecución laboral (Ferrer y Dalmau, 2014).

Los cambios del entorno laboral y los nuevos medios de comunicación, sugieren un cambio en el ajuste de la persona y su entorno, donde debe darse un equilibrio entre las capacidades y valores de los individuos y la oferta y la demanda del entorno (Tunal, 2012), de no darse un equilibrio surgen una serie de consecuencias, donde se identifica que el teletrabajo y el trabajo en casa presenta más riesgos sobre la salud mental y física (De las Heras García, 2016) en la tabla 1 se identifican algunos riesgos laborales tanto del teletrabajo como del trabajo en casa dividido en consecuencias físicas, psicológicas y conductuales.

Tabla 1 *Riesgos laborales del teletrabajo y el trabajo en casa**Riesgos laborales del teletrabajo y el trabajo en casa*

Consecuencias Físicas	Consecuencias Psicológicas	Consecuencias Conductuales
Dolor de cabeza	Depresión	Ausentismo
Tensión muscular	Desesperación	Abuso de drogas
Problemas de peso	Molestia	Problemas sexuales
Trastorno gastrointestinal	Ansiedad	Impaciencia
Presión arterial alta	Insatisfacción	Agresividad
Trastorno de sueño	Frustración	Disminución de la creatividad
Niveles altos de colesterol	Irritabilidad	Relaciones interpersonales deficientes
	Desánimo	Desinterés
	Pesimismo	Aislamiento

Fuente: elaboración propia con datos de Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales, 2016

Las nuevas formas de trabajo como el teletrabajo y el trabajo en casa, conducen a nuevos contextos de interacción social, cambios demográficos y adaptación del trabajo al nuevo entorno, la evolución constante de las nuevas tecnologías de la información, y demás procesos producto del crecimiento global conllevan a experimentar nuevos riesgos, identificados como emergentes, afectando la salud física y mental y por ende el entorno social y familiar.

Capítulo 2

Gestión del riesgo laboral respecto a las exigencias laborales del teletrabajador y trabajador en casa

Las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) en su progreso han permitido que se desarrollen actividades laborales desde casa, labores que se han desplazado al domicilio de los trabajadores debido a medidas de precaución, directivas empresariales o gubernamentales. Se ha permitido a las empresas, gracias a las TIC, implementar soluciones para dar continuidad al servicio prestado, manteniéndose la productividad y preservando los puestos de trabajo, a su vez se protege la seguridad y salud de los empleados. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) estimó que cerca del 18% de los trabajadores realizan labores que pueden desarrollarse eficazmente mediante teletrabajo o trabajo en casa, población que vive en países con la infraestructura adecuada para la realización de la actividad económica (OIT, 2020).

Los acuerdos, frente a la responsabilidad del trabajo en casa o del teletrabajo son compartidos entre empleador y empleado; del compromiso de las partes depende el nivel de productividad de la labor, donde a los empleados se les solicita ser prácticos, flexibles y sensibles ante la situación de cada uno al establecer el compromiso de la nueva modalidad laboral a ejercer (OIT, 2020). Antes de establecer los compromisos de trabajo en casa, los empleadores tienen el deber de evaluar la factibilidad y practicidad de la función a desempeñar desde casa, y si el empleado tiene las condiciones óptimas para realizarlo, para ello deben tener presente los siguientes requerimientos de la OIT (2020):

- ✓ Identificar las funciones que pueden ser realizadas fuera de las instalaciones empresariales; implicando la creatividad y la innovación para ejecutar tareas de forma diferente.
- ✓ Evaluar el sistema de comunicación empleado/empleador de forma regular.
- ✓ Evaluar la infraestructura, conectividad, servicios de energía del lugar (casa) desde donde se ejecutará la labor.
- ✓ Evaluar la normatividad legal que recae sobre las obligaciones y responsabilidad de ejercer la labor desde casa.
- ✓ Identificar que el empleado en su lugar de trabajo cuente con las herramientas y equipos necesario para el desempeño idóneo de la labor.
- ✓ Evaluar la seguridad y salud del empleado en su entorno doméstico.
- ✓ Evaluar el impacto del entorno en el cual el empleado desempeñará su labor (cuidado de niños o personas dependientes, violencia doméstica, situaciones tensas).
- ✓ Evaluar posibles problemas a futuro en materia de salud mental del trabajador en relación al desarrollo del trabajo en casa.

Es de resaltar que, si los avances de las TIC han permitido el trabajo desde casa, se debe tener presente que no todas las labores pueden desempeñarse fuera de las instalaciones empresariales, existen empresas donde el trabajo en casa o el teletrabajo no es factible. Por tanto, los empleadores ante emergencias sanitarias como lo ha sido la pandemia por la COVID – 19 y que no pueden apoyarse en el trabajo en casa o teletrabajo, deben buscar alternativas para prevenir y preservar la salud y la seguridad en el trabajo desde las instalaciones de la empresa, sujetándose a la normatividad que rija para sucesos emergentes.

En Colombia, desde la perspectiva Jurica el trabajo en casa se realiza desde dos figuras diferentes: teletrabajo y trabajo en casa. Las dos figuras jurídicas aluden a la realización de la actividad laboral fuera de las instalaciones propias de trabajo, y tienen diferencia respecto a su reglamentación y sus requisitos de implementación. Trabajar desde casa, ha tomado un mayor auge desde la pandemia, dado que muchas empresas han decidido seguir desarrollando algunas de sus actividades económicas bajo esta figura de trabajo en casa o teletrabajo. Si bien la figura de trabajo en casa no contaba con una reglamentación legal específica, y en comparación con el teletrabajo diferían en exigencias para su implementación, es a través de la Circular 041 de 2020 que el Ministerio de Trabajo dio los lineamientos básicos a tener en cuenta al hacer uso de esta figura de trabajo en casa (Fernández Londoño et al, 2020), estos lineamientos son:

- No existe cambio contractual, dado que las funciones del empleado son las mismas, al igual que su salario (salvo la existencia de un mutuo acuerdo), solo se pacta el acuerdo entre empleado y empleador de ejecutar su labor desde casa.

- El empleador debe respetar los horarios laborales y de descanso del empleado durante el desempeño del trabajo en casa, exceptuando situaciones emergentes que requieran atención oportuna.
- Respecto al seguimiento de la labor, el empleador tiene el deber de seleccionar la forma idónea de evaluar las funciones realizadas por el empleado desde casa, todo bajo los parámetros y la normatividad vigente.
- Se solicita la inclusión de la modalidad de trabajo en casa en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), además la empresa debe notificar a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) sobre la implementación de la figura de trabajo en casa.
- Se debe realizar un seguimiento periódico sobre el estado de salud de los empleados.

Para el gobierno colombiano, ha sido un tema de interés los riesgos laborales del teletrabajo y el trabajo en casa, mucho más después de la pandemia; surgiendo una serie de interrogantes respecto a lo que se puede considerar un accidente laboral estando en el hogar o en otro espacio que no sea las instalaciones de la empresa para la cual se labora, como también las responsabilidades del empleado y empleador ante un accidente laboral y cómo se actúa por ambas partes ante un riesgo o lesión. Es de resaltar que anterior a la emergencia sanitaria, en Colombia estaba regulado el teletrabajo, donde se especifica en la Ley 1221 de 2008, en el

numeral 6 del artículo 6, que el teletrabajador tiene las mismas garantías que el empleado que labora desde la empresa, es decir que tiene una cobertura general respecto a su seguridad y riesgos profesionales. “El artículo 6 de la Ley 1221 remite a la regulación actual sobre riesgos laborales de cualquier tipo de trabajador” (Fernández Londoño et al, 2020).

Ahora bien, para el trabajador de casa en el 2021 surgió la Ley 2088 por la cual se regula el Trabajo en Casa en Colombia, donde se estipula que: “Durante el tiempo laborado de manera remota, el trabajador también continuará amparado por las acciones de promoción y prevención, así como las prestaciones económicas y asistenciales en materia de riesgos laborales” (Ley 2088 de 2021, sp). Como se mencionó anteriormente, el teletrabajo está regulado bajo otra normatividad en la cuales se encuentran diferencias en relación al trabajo en casa, identificándose que el trabajo en casa se realiza de forma ocasional y excepcional, encontrándose en la ley lo siguiente:

De otro lado, cabe resaltar que la Ley sancionada es diferente a la legislación que regula el Teletrabajo en Colombia (Ley 1221 de 2008), que sienta las bases para una modalidad laboral permanente, que se soporta en el uso de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones -TIC (Ley 208 de 2021, sp).

La normatividad que regula el trabajo en cas en Colombia, evidencia que sigue los parámetros que establece la OIT y la OMS, interpretándose de partida que es deber del empleador el cuidado de sus trabajadores, además evaluar y proporcionar los elementos necesarios para que su espacio de trabajo sea seguro y que no presente ningún riesgo para su

salud física y mental. La OIT (2020) establece que, para la implementación del trabajo en casa, los empleadores deben evaluar, controlar y mitigar los riesgos que se presenten en los lugares de trabajo diferentes a las instalaciones de la empresa, como es el caso del hogar del empleado. El empleador debe mantener al tanto a los empleados de sus deberes y obligaciones, como se mencionó anteriormente, respecto a su labor desde casa en virtud de su contrato de trabajo y las políticas que apliquen para el desarrollo efectivo de sus funciones, especialmente aquellas que corresponden a su salud y seguridad (Fernández Londoño et al, 2020).

Si bien, para el empleador es complicado el proceso de vigilancia, monitoreo y evaluación de riesgo del entorno laboral del empleado que teletrabaja o trabaja desde casa, a pesar de las dificultades el empleador sigue siendo el responsable de verificar que:

- ✓ Evaluar que la función que se va a realizar desde casa se pueda hacer de forma segura.
- ✓ Proporcionar, de ser necesario, el equipo y las herramientas de seguridad requeridas para el desempeño de la labor.
- ✓ Se deben tomar medidas que garanticen por parte del empleado el cuidado y devolución del equipo de trabajo que se trasladó para el hogar del mismo en óptimas condiciones.
- ✓ Se debe capacitar al trabajador en casa sobre las medidas que debe tener presentes frente a las emergencias.

- ✓ El empleador debe realizar los ajustes necesarios para los trabajadores con discapacidades respecto a la labor a desarrollar desde el hogar.
- ✓ Se deben tomar medidas respecto al bienestar físico y mental del empleado (Osorio Gutiérrez et al, 2020)

Es de resaltar que en algunos países al implementar el trabajo casa, frente a cualquier lesión que el empleado sufra en sus horas laborales, en función del desempeño de su labor, la lesión será cubierta a través del sistema de riesgos laborales del trabajador (Valero-Pacheco y Riaño-Casallas, 2020). En algunos países es posible, aún no se haya reglamentado la cobertura de accidentes de trabajo bajo la modalidad de trabajo en casa, todo depende de las leyes y precedentes judiciales del país al que corresponda (Valero-Pacheco y Riaño-Casallas, 2020).

En América Latina, puede decirse que el teletrabajo está bien regulado, aunque algunos países vieron la necesidad de tener y regular esta modalidad de trabajo a partir de la pandemia, en la tabla 2, se enuncia la normatividad de algunos de estos países.

Tabla 2. *Normatividad Teletrabajo en algunos países de Latinoamérica*

Argentina	Ley 25800 de 2003	Convenio sobre el trabajo a domicilio
	Resolución 428 de 2008	Crea la coordinación del teletrabajo.
	Resolución 1003 de 2009	Crea el programa de Teletrabajo para mayores de 45 años.
	Resolución 1552 de 2012	La superintendencia de riesgos del trabajo crea el procedimiento para determinar la cobertura y prestaciones para el teletrabajo.
	Decisión Administrativa 390 de 2020	Mecanismos para el otorgamiento de licencias en trabajo remoto.
	Manual de Buenas Prácticas de SST	Manual determinado para el SST en el teletrabajo
Bolivia	Decreto Supremo 4218 de 2020	Regulación del teletrabajo.
	Resolución Ministerial 220 de 2020.	Regulación del teletrabajo
Chile	Ley 21220 de 2020	Modificación del código del trabajo con el fin de introducir el teletrabajo.
Brasil	Ley 12551 de 2011	Modificación el artículo 6 de la Codificación de las Leyes del Trabajo.

	Ley 13467 de 2017	Otorga carácter de igualdad al teletrabajo.
Perú	Ley 30036 de 2013	Regula el teletrabajo.
	Decreto Supremo 010-2020-TR	Sobre el teletrabajo en el sector privado.
Uruguay	Decreto 94 de 2020	Introdujo el teletrabajo en virtud de la pandemia derivada del virus SARS_CoV_2.
	Resolución de 16 de marzo de 2020	Teletrabajo para empleados de las zonas francas.
Colombia	Ley 1221 de 2008	Ley del teletrabajo.
	Decreto 884 de 2012	Regulación de la Ley 1221 de 2008.
	Ley 2088 de 2021	Ley de trabajo en casa.
	Ley 2121 de 2021	Ley de trabajo remoto
Ecuador	Acuerdo Ministerial MDT-2016-0190	Regula el teletrabajo
	Acuerdo Ministerial MDT-2018-0002-A	Adición de personas que tiene preferencia para otorgarse el trabajo en casa o teletrabajo.

Fuente: Orellanos Chaparro et al., (2020, p. 54)

Como se puede ver en la tabla anterior algunos países no presentaban la modalidad de trabajo en casa o teletrabajo, el cual se implementó a partir de la pandemia. Argentina es el país que presenta una mayor normativa frente a esta modalidad laboral. La normatividad en cada país debe cumplir con la protección en materia de riesgos laborales, el cual ha sido uno de los puntos de mayor debate respecto al trabajo en casa y el teletrabajo; siendo tema de debate para la OIT, la regulación del cumplimiento de la jornada laboral, los mecanismos de prevención de riesgos laborales, la prevención de la violencia contra el trabajador, como también el acoso laboral. Argentina se ha destacado ya que desde el 2008 ha contado con un Manual de Buenas Prácticas de Seguridad y Salud en el Teletrabajo (Orellanos Chaparro et al., 2020).

Bolivia y Chile regularon el escenario del teletrabajo debido a la pandemia, como una medida de emergencia de enviar a los trabajadores de diferentes empresas a desarrollar su labor mediante el uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), modificando sus códigos de trabajo ingresando el teletrabajo como modalidad laboral, sin que medien mayores aspectos regulatorios (Orellanos Chaparro et al., 2020). Colombia, tiene un amplio sistema normativo, donde se ha resaltado su desempeño legislativo respecto al teletrabajo, trabajo en casa y trabajo remoto, destacándose respecto a otros países, Colombia busca amparar todas las prerrogativas de los teletrabajadores y a través de estas modalidades laborales generar más empleo; en materia de riesgos laborales brinda protección a través de las ARL y la Red de Fomento para el Teletrabajo (Orellanos Chaparro et al., 2020).

Respecto a este tema de riesgos laborales, en relación a las exigencias de la función desempeñada, los empleadores enfrentan desafíos al momento de prevenir los riesgos del teletrabajador y trabajador desde casa, desafíos que aluden a la falta de supervisión del entorno del empleado, el manejo inapropiado de los equipos de trabajo y los distractores que surjan en el hogar, desafíos a los que la pandemia incrementó la ansiedad y el estrés mental del empleado (Osorio Gutiérrez et al, 2020).

Dentro de las responsabilidades del trabajador desde casa, él debe propender por su protección, y cooperar respecto a la debida implementación de las medidas preventivas y control, cumpliendo con la normatividad vigente y la capacitación constante que los empleadores consideren necesaria para el buen desempeño y cuidado de sus funciones; el trabajador tiene el deber de adoptar comportamientos de trabajo seguros, notificar al empleador cualquier adversidad o riesgo inminente, impedimento físico o mental que en el momento está impidiendo el cumplimiento de su labor (Valero-Pacheco y Riaño-Casallas, 2020). El desempeño se determina mejor por los resultados y si un trabajador está cumpliendo con cada punto de referencia u objetivos medibles, como cualquier meta, el desempeño del trabajador no se puede lograr si nadie sabe cuál es, por lo cual, la clave para trabajar bien con trabajadores remotos es ser muy claro y específico con todas las expectativas.

Capítulo 3

Normatividad aplicable a la gestión de los riesgos laborales de la modalidad del teletrabajo y trabajo en casa en Colombia

El teletrabajo en Colombia está regulado por la Ley 1221 de 2008, el Decreto 884 de 2012 y la Resolución 2886 de 2012. La ley reconoce el teletrabajo como una modalidad laboral y sus formas de aplicación, definiendo el teletrabajo como:

Teletrabajo. Es una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación – TIC para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo (Ley 1221 de 2008, art. 2).

Se establecen tres modalidades de teletrabajo, autónomo, móvil y suplementario, el primero está en relación al trabajo en casa, o desde un lugar ajeno a la empresa, el segundo se establece para personas que no tienen un lugar fijo de trabajo y su herramienta para desempeñar su labor es un dispositivo móvil, el último son los teletrabajadores que dividen su semana entre trabajo en casa y trabajo en la empresa (Ley 1221 de 2008, art. 2).

El trabajo en casa en Colombia está regulado por la ley 2088 de 2021, en él se explicita que dicha modalidad de trabajo es diferente al teletrabajo y que se da de forma ocasional, además, la Circular 21 de 2020 emitida por el Ministerio del trabajo en la cual indica “Medidas

de protección al empleo con ocasión de la fase de contención de la Covid – 19 y de la declaración de emergencia sanitaria”, allí se indica que el trabajo en casa es ocasional, temporal y excepcional. La Circular 41 del 2 de junio de 2020 del Ministerio del trabajo expresa:

Cuando el trabajador desarrolla su función desde su domicilio o en el lugar distinto a su sitio de trabajo, de forma ocasional y temporal, no es considerado como teletrabajador, aun cuando realice sus funciones mediante Tecnologías de la Información y la Comunicación – TIC, por lo cual, el trabajador continúa con las mismas condiciones de su contrato laboral como si estuviera realizando su función de manera presencial (pr. 7).

En materia de riesgos laborales no existen distinción entre el trabajador que está en las instalaciones de la organización, al teletrabajador, todos están protegidos bajo un régimen de seguridad social, donde el empleador es el responsable de verificar con la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) la prevención de riesgos del teletrabajo.

La ley 1221 de 2008 en su artículo 4 establece la igualdad entre teletrabajador y trabajador en casa, y manifiesta que: el teletrabajador tiene derecho a crear o afiliarse a las organizaciones que escojan, tiene derecho a la seguridad social, a una remuneración justa, a la formación, a la protección de la maternidad y al respeto a la intimidad y privacidad. Para el trabajador en casa los riesgos laborales están contemplados donde se estipula que el empleador debe notificar la modalidad de trabajo en casa en su metodología de gestión de riesgos, además, cuando se dé el caso informar a la ARL correspondiente de la realización temporal de la labor del empleado, el empleador debe contar con un sistema de información sobre los riesgos del

trabajo en casa dependiendo de la actividad a realizar y cómo prevenirlos, tener una comunicación constante, evaluar el estado de salud y supervisar que se cumpla con las normas del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo – SGSST (ley 2088 de 2021).

Es de resaltar que el control del tiempo es un reto para el manejo adecuado del teletrabajo y el trabajo en casa, evitar algunos de los riesgos que este presenta sugiriéndose alternar las tareas, no trabajar más de 8 horas diarias, realizar pausas activas y tener una adecuada planeación del trabajo (Payá y Calvo, 2020). Otro aspecto relevante de dicha modalidades laborales son las relaciones interpersonales y la comunicación, donde debe haber una separación del ámbito familiar y privado del ámbito laboral, es un gran reto para el empleado equilibrar la vida familiar con la laboral, por cual, debe generar un ambiente propicio, que motive a la realización del trabajo, que este adaptado para la ejecución netamente de dicha labor, además, el empleado debe contar con el apoyo familiar para que puede ejercer su trabajo de manera eficiente sin distractores que ralenticen su quehacer (Ministerio de las TIC y Ministerio del trabajo, sf).

A continuación, en la tabla 3 se identifica la normatividad mediante la cual se ha regulado el teletrabajo y el trabajo en casa en Colombia, y en la tabla 4 se enumeran algunas sentencias sobre el tema tratado.

Tabla 3*Normatividad teletrabajo y trabajo en casa en Colombia*

NORMATIVIDAD	TEMA
LEY 121 DE 2008	Con esta ley se define el teletrabajo como una forma de organización laboral.
DECRETO 884 DE 2012	Se establecen las obligaciones para entidades públicas y privadas, las ARL's y la Red de Fomento para el Trabajo. Entre otras disposiciones.
DECRETO 648 DE 2017	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública, estableciendo el Fomento al teletrabajo para empleados públicos.
RESOLUCIÓN 2886 DE 2012	Por la cual se definen las entidades que harán parte de la Red Nacional de Fomento al Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.
LEY 2088 DE 2021	Por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones.
DECRETO 771 DE 2020	El Decreto 771 se expidió para que, mientras dure la emergencia sanitaria por el coronavirus (covid-19), los empleadores paguen el valor establecido para el auxilio de transporte como auxilio de conectividad digital

Tabla 4*Sentencias relativas al teletrabajo y trabajo en casa*

SENTENCIA	TEMA
SENTENCIA C-351 2013 MAGISTRADO JORGE IGNACIO PRETEL CHALJUB	Declara exequible el art. 3º de la Ley 1221 de 2008, siempre y cuando se entienda que las organizaciones sindicales hacen parte de aquellas entidades que acompañarán al Ministerio del Trabajo en su misión de diseñar la política pública de fomento al teletrabajo; y se inhibió de proferir pronunciamiento en relación con el numeral 1º del artículo 6º de la Ley 1221 de 2008, por ineptitud sustantiva de la demanda.
SENTENCIA C-103 2021 MAGISTRADO ALEJANDRO LINARES CANTILLO	Sentencia C-103 de 2021, en la que se determina que al teletrabajo le es aplicable el tope de la jornada máxima laboral semanal definida en la ley; por consiguiente, cualquier prestación de servicio que se haga por fuera de esta debe ser objeto de reconocimiento y pago.
SENTENCIA C-337 2011 MAGISTRADO JORGE IGNACIO PRETEL CHALJUB	En esta ocasión, la Corte declara exequible el literal c) del numeral 6, del artículo 6 de la Ley 1221 de 2008, siempre y cuando se entienda que la protección en materia de seguridad social a favor de los teletrabajadores, también incluye el sistema de subsidio familiar, de conformidad con la ley.
SENTENCIA C-311 2020 MAGISTRADO JOSÉ FERNANDO REYES CUARTAS	La Corte declaró exequible el Decreto Legislativo 771 de 2020, Por el cual se dispone una medida para garantizar el acceso a servicios de conectividad en el marco del estado de emergencia económica, social y ecológica en todo el territorio nacional, bajo el entendido de que la medida se podrá extender más allá de la vigencia de la emergencia sanitaria, cuando sea necesario garantizar la

	continuidad del trabajo en casa, con el fin de evitar el contagio del COVID-19.
SENTENCIA C-242 2020 MAGISTRADO LUIS GUILLERMO GUERRERO PÉREZ Y CRISTINA PARDO SCHLESINGER	En esta oportunidad, la Corte indicó que la autorización del trabajo en casa es razonable porque, atendiendo su carácter transitorio, no altera las condiciones de la relación jurídica, incluidos los derechos laborales y las garantías sociales, ni supone la modificación de las relaciones contractuales para adecuarlas al teletrabajo.
SENTENCIA C-103 2021 MAGISTRADO ALEJANDRO LINARES CANTILLO	En esta Sentencia la Corte hace una diferenciación entre lo que es el teletrabajo y el trabajo en casa; concluyendo que la diferencia entre uno y otro no radica en la posibilidad de trabajar desde el hogar o en un sitio distinto a la oficina, sino en la regularidad de esta práctica y en la herramienta utilizada por excelencia para prestar el servicio.
SENTENCIA C-212 2022 MAGISTRADO ALEJANDRO LINARES CANTILLO	La Corte declaró Exequible la totalidad de la ley 2088 de 2021 Por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones

Fuente: Suin – Juriscol (Sistema Único de Información Normativa)

Conclusiones

El ejercicio investigativo que se presenta en modalidad de monografía de compilación busco interpretar, a partir de una revisión bibliográfica, la gestión del riesgo laboral que se ha dado en la modalidad de teletrabajo y trabajo en casa en Colombia. Logrando describir los principales riesgos que dicha modalidad laboral puede presentar para el teletrabajador o trabajador en casa, como también se identificó la gestión del riesgo laboral respecto a las exigencias laborales del teletrabajador y trabajador en casa y se brindó un conocimiento sobre la normatividad aplicable a la gestión de los riesgos laborales de la modalidad del teletrabajo y trabajo en casa en Colombia.

Inicialmente se puede afirmar que el trabajo en casa o teletrabajo no está excepto de presentar riesgos laborales, riesgos tanto para la salud física como mental, ante lo cual la normatividad exige al empleador tomar las medidas necesarias para evaluar, prevenir y controlar los posibles riesgos dentro del nuevo entorno laboral de los empleados que trabajarán desde casa. Puede inferirse que para el empleado existen grandes beneficios a saber: reducción de tiempo en desplazamiento, mayor autonomía y flexibilidad laboral, establecen un equilibrio entre el trabajo y su vida cotidiana, mayor motivación, mayor productividad, valor agregado al aumentarse el trabajo en casa o teletrabajo, la disminución en desplazamiento lleva a una reducción significativa de las emisiones de carbono.

Por otra parte, la pandemia llevó a tomar esta modalidad de trabajo de forma abrupta, lo cual para muchos empleadores y empleados fue de difícil adaptación, dado que no estaban preparados ni física, ni mentalmente, y tampoco en materia de infraestructura. Sin embargo, después de la emergencia sanitaria muchas empresas vieron ventajas en esta modalidad laboral y decidieron alternar, igual en los empleados.

En Colombia, el teletrabajo ha tenido su figura jurídica desde 2008, y a medida que las TIC avanzan la normatividad se adapta a las nuevas exigencias laborales, con relación al trabajo en casa. A partir de la pandemia, para el año 2021 se tomaron medidas jurídicas surgiendo la ley 2088 de 2021 donde se regula el trabajo en casa, identificándose las diferencias entre el teletrabajo y el trabajo en casa, donde se concluye, al analizar la normatividad, que, en materia de riesgos laborales existen las mismas garantías, tanto para el teletrabajador, como para el trabajador en casa y para el que trabaja desde las instalaciones de la empresa.

El trabajo en casa y el teletrabajo, puede decirse es una oportunidad que se le presenta a pocos, ya que la ley solicita de forma muy clara la evaluación minuciosa de la necesidad de trasladar ciertos puestos de trabajo para el hogar del empleado, dado que esto lleva costos, tanto de tiempo, como de trámites administrativos. Se resalta que al ser el trabajo en casa y el teletrabajo una modalidad laboral flexible, esta no debe transgredir el tiempo de descanso del empleado, ni interferir en su vida familiar, por tanto, el empleador debe ser muy cuidadoso en el cumplimiento de lo estipulado por la norma, bien sea las que regulan el teletrabajo o las que regulan el trabajo en casa.

En materia de normatividad, Colombia tiene muy claro las dos figuras jurídicas: teletrabajo y trabajo en casa, el punto de quiebre está a nivel de conocimiento y cumplimiento de la ley, resaltando que el desconocimiento de la norma no es justificación para transgredir los derechos del empleado. Por lo cual es importante conocer la ley 1221 de 2008 (teletrabajo) y la ley 2088 de 2021 (trabajo en casa), además de todas las circulares y decretos que hacen parte de su regulación, esto con la finalidad de que el empleado y el empleador puedan llegar a acuerdos responsables, cumplir los derechos y deberes acorde a la norma y ante todo velar por el bienestar de los empleados desde la adecuada gestión de los riesgos laborales.

Y cuando en este trabajo se afirma que la “normatividad exige al empleador tomar las medidas necesarias para evaluar, prevenir y controlar los posibles riesgos dentro del nuevo entorno laboral de los empleados que trabajarán desde casa” (MinTIC, 2022), no puede dejarse las implicaciones de lo dicho como un simple enunciado de un texto legal, sino exigir que su contenido se ponga en práctica de manera plena, así como se encuentra en los países europeos, que las empresas tienen que invertir en las adecuaciones domiciliarias de los trabajadores que hacen teletrabajo o trabajo en casa, así mismo aportando con los elementos e insumos para que ese trabajo se haga en un ambiente sano y con la reducción al máximo de los riesgos laborales para el trabajador.

En otras palabras con lo dicho, de lo que se trata en términos sociales que debe ser considerado en las regulaciones legales y jurídicas para estas modalidades de trabajo, es que esta posibilidad laboral que va en crecimiento, no signifique exclusivamente una manera de que los

inversionistas obtengan una ganancia extra a costa del trabajador, sino que el capital asuma los costos de este proceso, regulándose por parte del Estado que haya un seguimiento a su implementación, dándose la adecuación por parte de las empresas y con una regulación y visto bueno de las ARL.

Referencias

- Belzunegui-Eraso, A., y Erro-Garcés, A. (2020). Teleworking in the Context of the Covid-19 Crisis. *Sustainability*, 12(9), 3662.
- Cárdenas Velásquez, A. J., y Bracho Paz, D. C. (2020). El Tecnoestrés: Una consecuencia de la inclusión de las TIC en el trabajo. *CIENCIAMATRIA*, 6(1), 295-314.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7390786>
- Camacho Ramírez, A., y Mayorga, D. R. (2017). Riesgos laborales y psicosociales. Perspectiva organizacional, jurídica y social. *Prolegómenos*, 20(40), 159-172.
- de las Heras García, A. (2016). Prevención de los riesgos laborales en el teletrabajo: especial referencia a los riesgos psicosociales. *Anuario internacional sobre prevención de riesgos psicosociales y calidad de vida en el trabajo*, (Nuevas tecnologías de la información y de la comunicación y riesgos psicosociales en el trabajo), 209-236.
- Dalmau, I., y Ferrer, R. (2015). Preservar la salud teletrabajando. *Oikonomics: revista de economía, empresa y sociedad*, (4), 52-59.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5417838>
- Ferrer, R, y Dalmau, I. (2014). *Ergonomía cognitiva y carga mental*. En: Gil-Monte, P. (coord.). Manual de psicología aplicada al trabajo y a la prevención de los riesgos psicosociales. Madrid: Pirámide
- Fernández Londoño, C., Vieco Giraldo, J., Sepúlveda Zea, C., Restrepo Zuleta, J., y Arrieta Burgos, E. (2020) Trabajar desde Casa: Posibilidades y Desafíos. *Centro de Estudios Sociales y Laborales (CESLA)*.

- Forastieri, V. (2013). Psychosocial risks and work-related stress. *Medicina y seguridad del trabajo*, 59(232), 297-301. <https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v59n232/editorial.pdf>
- Fuster, D. (2019). Investigación cualitativa: Método fenomenológico hermenéutico. *Propósitos y Representaciones*, 7(1), 201-229. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n1.267>
- Fuentes Arredondo, L., (22 de julio de 2021). Las diferencias entre teletrabajo y trabajo en casa. *Semanario La Calle*.
<https://semanariolacalle.com/las-diferencias-entre-teletrabajo-y-trabajo-en-casa/>
- Jaramillo Jassir, I. D. (2020, June). El principio de (in) estabilidad pandémica en Colombia. *Revista Jurídica Del Trabajo*, 33–41.
- Ley 1221 de 2008. Por la cual se establecen normas para promover y regular el teletrabajo y se dictan otras disposiciones. Julio 16 de 2008. DO. N°47052
- Ley2088 de 2021. Por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones. Mayo 12 de 2021.
- International Labour Organization (2020). An employers' guide on working from home in response to the outbreak of COVID-19.
- Martínez, A. (2013). Diseño de investigación. Principios teórico-metodológicos y prácticos para su concreción. *Anuario Escuela de Archivología IV 2012-2013 Universidad Nacional de Córdoba*.
- Ministerio de Tecnologías de la Información y la Comunicaciones [MinTIC] (2022) *Teletrabajo en Colombia, 14 años de evolución normativa*.
<https://teletrabajo.gov.co/622/w3-article-238484.html>

- Orellanos-Chaparro, E. S., Quiroz-Rubiano, M. M., Martínez-Rincón, J. A., & Díaz-Vásquez, R. F. (2022). Análisis comparado de la legislación: sobre teletrabajo y trabajo en casa en Colombia y América Latina. *Catálogo Editorial*, 1(247), 46–75.
- Organización Internacional del Trabajo. (2011). *Manual de Buenas Prácticas en Teletrabajo*. Primera Edición. Buenos Aires: Oficina Internacional del Trabajo, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Unión Industrial Argentina.
- Osorio Gutiérrez, M., Martínez Araujo, J. P., & Mejía Sierra, P. (2020). Medidas implementadas por los empleadores y las ARL para la ejecución del trabajo en casa. *Legem*, 6(2), 1-22. <https://doi.org/10.15648/legem.2.2020.2758>
- Payá Castiblanque, R., y Calvo Palomares, R. (2020). Culturas organizacionales que refuerzan la intensificación del trabajo a través de recursos digitales y su impacto sobre la salud laboral. *Prisma Social: revista de investigación social*, (29), 25-57. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7470983>
- Ruíz Domínguez, V., E., Ríos-Manríquez, M., y Sánchez-Fernández, M. D. (2019). Work Techno-resources and its impact on Technostress. A case study. *International Journal of Innovation*, 7(2), 299-311. <https://doi.org/10.5585/iji.v7i2.247>
- Rimbau Gilibert, E., y Baraza Sánchez, X. (2020). Riesgos psicosociales y estilo de liderazgo en el teletrabajo. In *Actas II Congreso Prevencionar 2019: desde la teoría a la práctica. Seguridad, salud, bienestar* (p. 37). Seguridad y Bienestar Laboral SL.
- Rubbini, N. (2012). Los riesgos psicosociales en el teletrabajo». VII Jornadas de Sociología de la Universidad Nacional de La Plata [artículo en línea]. <http://jornadassociologia.fahce.unlp.edu.ar/actas/Rubbini.pdf>
- Moriano León, J., Topa Cantisano, G. y García Ael, C. (2019). *Psicosociología aplicada a la prevención de riesgos laborales*. Editorial Sanz y torres SL.

- Santos, A., y Sierra, Y. (2019). Comprensión psicosocial del teletrabajo: riesgos emergentes y protectores—(Estudios de Caso-Colombia). *El Presente del Futuro del Trabajo II*, 249 – 262.
- Suárez-Montes, N. D., Sáenz-Gavilanes, J. V., y Mero-Vélez, J. M. (2016). Elementos esenciales del diseño de la investigación. Sus características. *Dominio de las Ciencias*, 2(3 Especial), 72-85.
- SUIN-Juriscol (sf) *Teletrabajo y trabajo en casa*.
<https://www.suin-juriscol.gov.co/legislacion/teletrabajo.html#:~:text=Sentencia%20C%2D103%20de%202021,objeto%20de%20reconocimiento%20y%20pago.>
- Tabares, J. (2019) El trabajo remoto en América Latina y su crecimiento en la nueva era digital.
<https://socialgeek.co/cultura/trabajo-remoto-america-latina-era-digital/>
- Tunal Santiago, G. (2012). Reflexiones en torno a los análisis sobre el teletrabajo. *Trabajo y sociedad*, (19), 31-54. <https://www.redalyc.org/pdf/3873/387334691002.pdf>
- 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), 22-33. Epub 21 de septiembre de 2020. <https://dx.doi.org/10.12961/aprl.2020.23.01.03>