



**NOVEDADES A LOS RIESGOS LABORALES EN COLOMBIA CON LA  
LLEGADA DEL COVID-19**

**LUSWING EINSTEIN REY REYES**

**LAURA STEFFANY CARRASCAL RINCÓN**

**MARÍA TERESA ARÉVALO CARRASCAL**

**Universidad Magdalena**

Facultad de Humanidades

Programa de Derecho

Santa Marta, Colombia

2022



**NOVEDADES A LOS RIESGOS LABORALES EN COLOMBIA CON LA  
LLEGADA DEL COVID-19**

**LUSWING EINSTEIN REY REYES  
LAURA STEFFANY CARRASCAL RINCÓN  
MARÍA TERESA ARÉVALO CARRASCAL**

Trabajo presentado como requisito parcial para optar al título de:

**ABOGADO**

Director:

**ONORIS PAOLA LASCARRO VILLAFañE**

Línea de Investigación:

Documental

Universidad del Magdalena

Facultad de Humanidades

Programa de Derecho

Santa Marta, Colombia

2022

**Nota de aceptación:**

**Aprobado por el Consejo de Programa en cumplimiento de los requisitos exigidos por el Acuerdo Superior N° 11 de 2017 y Acuerdo Académico N° 41 de 2017 para optar al título de Abogado.**

---

**Jurado**

---

**Jurado**

**Santa Marta, \_\_\_\_ de \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_**

*DEDICATORIA:*

## CONTENIDO

<b>Resumen.....</b>	<b>6</b>
<b>Palabras Claves.....</b>	<b>6</b>
<b>Abstract.....</b>	<b>7</b>
<b>Key words.....</b>	<b>7</b>
<b>Introducción.....</b>	<b>8</b>
<b>Capítulo I: MARCO TEÓRICO DE LOS RIESGOS LABORALES.....</b>	<b>12</b>
<b>Capítulo II: MARCO NORMATIVO DE LOS RIESGOS LABORALES.....</b>	<b>14</b>
<b>II. I. Riesgos laborales a nivel internacional.....</b>	<b>14</b>
<b>II.II. Riesgos laborales a nivel nacional.....</b>	<b>16</b>
<b>Capítulo III: RIESGOS LABORALES EN COLOMBIA: RECORRIDO JURISPRUDENCIAL.....</b>	<b>19</b>
<b>Capítulo IV: NOVEDADES INGRESADAS A LOS RIESGOS LABORALES EN COLOMBIA CON LA LLEGADA DEL COVID-19 ENTRE ABRIL DE 2020 Y JUNIO DE 2022.....</b>	<b>20</b>
<b>Conclusiones.....</b>	<b>26</b>

## RESUMEN

El derecho laboral y la seguridad social ha sido un componente jurídico de amplio desarrollo jurisprudencial y legal en Colombia, fundado en los propósitos de la dignidad humana y el valor del derecho al trabajo, no sólo por el intercambio de la remuneración frente a la labor prestada, sino porque, su trasfondo yace en la permanente búsqueda de una calidad de vida del trabajador frente a los riesgos que se enfrenta al ejecutar cualquier actividad.

Es así, como después de realizar un recorrido normativo y jurisprudencial en el marco de los riesgos laborales, que en la actualidad se vieron enfrentados a una nueva situación fuera del sistema que estaba planteado de forma general, haciendo referencia a la pandemia originada por el COVID -19, por lo que este estudio se centrará en las novedades ingresadas a los riesgos laborales en Colombia con la llegada del COVID-19 entre abril de 2020 y junio de 2022, teniendo como objetivo principal describir las nuevas normas sobre los riesgos laborales en Colombia que fueron creadas a raíz de las condiciones extraordinarias del teletrabajo y el trabajo en casa por el aislamiento social, todo esto en un ejercicio descriptivo, revisión documental y de hermenéutica jurídica, aportando una recopilación jurídica de actualidad y pertinente en estos tiempos, obteniendo entonces una compilación sistemática y organizada normativa y jurisprudencialmente de los riesgos laborales en el país de antes y durante la pandemia, como un panorama global de los cambios que introdujo el COVID -19 al derecho laboral colombiano.

**Palabras claves:** riesgos laborales, jurisprudencia, ley, COVID -19.

## **ABSTRACT**

Labor law and social security has been a legal component of extensive jurisprudential and legal development in Colombia, based on the purposes of human dignity and the value of the right to work, not only for the exchange of remuneration against the work provided, but because, its background lies in the permanent search for a quality of life for the worker in the face of the risks that he faces when executing any activity.

This is how, after carrying out a normative and jurisprudential journey in the framework of occupational risks, they were currently faced with a new situation outside the system that was raised in a general way, referring to the pandemic caused by COVID -19, so this study will focus on the novelties entered into occupational risks in Colombia with the arrival of covid-19 between april 2020 and june 2022, with the main objective of describing the new regulations on occupational risks in Colombia. That were created as a result of the extraordinary conditions of teleworking and working at home due to social isolation, all this in a descriptive exercise, documentary review and legal hermeneutics, providing a current and relevant legal compilation in these times, obtaining then a systematic and organized normative and jurisprudential compilation of labor risks in the country before and during the pandemic, as a global overview of the changes that COVID -19 introduced to Colombian labor law.

**Keywords:** occupational risks, jurisprudence, law, COVID-19.

## **Introducción**

Los cambios generados a partir del COVID- 19 implicaron un desafío para todas las instituciones públicas y privadas alrededor del mundo, impactando la economía, el transporte, la alimentación, la educación y el trabajo, para lo cual, las normas, protocolos y régimen debieron ajustarse a estas novedades.

Las nuevas circunstancias obligaron al derecho a ajustarse a la fluctuación de una sociedad acostumbrada a estar siempre cerca y que ahora debía anular todo tipo de contacto físico para preservar la salud y el trabajo, el empleo fue uno de los que más ajustes debieron realizarse, en especial aquellos que se creía indispensable la presencia de la persona para que este se llevara a cabo y es por esto que en medio de lo que se ha aprendido en el proceso del derecho, y en la profundización del diplomado en seguridad social que el aspecto de los riesgos laborales cobra importancia, en especial por todos los cambios normativos en Colombia, atendiendo la transformación mundial, tal como lo ha expresado la Organización Internacional del Trabajo, en adelante también mencionada OIT, que se refiere a que la pandemia del COVID-19 reviste las características de una emergencia sanitaria de atención inmediata, mencionando así mismo que las medidas para enfrentar la mencionada pandemia constituyen un impacto directo en los mercados, tanto la oferta, comprendida por la prestación de servicios y la producción de bienes, la demanda, entendida como la inversión y el consumo, sumado al mundo del trabajo. (Organización Internacional del Trabajo OIT, 2020, pág. 08).

Así las cosas, como objetivos del presente documento monográfico se tienen:

Objetivo general:

Describir las novedades ingresadas a los riesgos laborales en Colombia con la llegada del COVID-19 entre abril de 2020 y junio de 2022.

Objetivos específicos:

- Identificar la normatividad vigente respecto de los riesgos laborales en Colombia en medio del COVID-19 y el aislamiento social entre abril de 2020 y junio de 2022.
- Reconocer la jurisprudencia establecida referente a los riesgos laborales en Colombia en medio del COVID-19 y el aislamiento social entre abril de 2020 y junio de 2022.
- Conocer los nuevos conceptos introducidos a las normativas de los riesgos laborales en Colombia en medio del COVID-19 y el aislamiento social entre abril de 2020 y junio de 2022.

Esta recopilación normativa y jurisprudencial propone establecer una línea de conocimiento actualizado y pertinente, que será de gran utilidad para estudios posteriores dentro del ámbito de la seguridad social para los abogados y para otras profesiones tales como, las ingenierías, la carrera de técnico profesional en prevención de riesgos, la tecnología en gestión de la seguridad y salud en el trabajo que se encuentran dentro de la Universidad del Magdalena como parte de su oferta académica, generando entonces un documento de fácil consulta, sencillo y claro que aporta al crecimiento profesional de los estudiantes de la institución, coadyuvando a mejorar los elementos de instrucción y aprendizaje de este aspecto en el contexto legal, social y educativo.

En Colombia desde el año 1976 existe una entidad sin ánimo de lucro denominada Federación de Aseguradores Colombianos FASECOLDA, la cual, reúne como gremio a las compañías de seguros, de reaseguros y las asociaciones de capitalización en el país, la misma se dedica a promover la cultura de los seguros y que estos se sumen a la modernización de esta industria, colocándose a tono con el nivel mundial realizando actividades permanentes nacional e internacionalmente, realizando entre otros ejercicios, el de recolección y análisis estadísticos de forma general de los sectores comerciales e industriales y también de forma específica en estos.

En este sentido, FASECOLDA ha recopilado una serie de datos, entre los que se encuentran de forma relevante para lo que va del año 2022 el grupo de compañías aseguradoras que se encuentran en el país, mostrando un reporte de los indicadores de distribución de los indicadores por cada una de las ARL, dando cuenta de la gran cantidad de empresas comprometidas con la materialización de las normas referidas a los riesgos laborales, como uno de tantos componentes de la Seguridad Social en Colombia.

**Año** 2022 **Mes** TODOS  
**Departamento** TODOS **Municipio** TODOS  
**Sector Económico** TODOS **Actividad Económica** TODAS

ARL	NRO. EMPRESAS	PART. % NRO. EMPRESAS	NRO. TRAB. DEP.	NRO. TRAB. INDEP.	TOTAL TRABAJADORES	PART. % TOTAL TRABAJADORES	NRO. ACC. TRAB. CALIF.	NRO. ENF. LAB. CALIF.
ALFA	481	0,05 %	33.858	100	33.958	0,34 %	89	0
AURORA	71	0,01 %	6.939	18	6.957	0,07 %	8	0
AXA COLPATRIA	84.624	8,36 %	1.390.195	32.279	1.422.474	14,31 %	13.218	569
BOLIVAR	9.799	0,97 %	468.794	11.255	480.049	4,83 %	2.822	132
COLMENA	19.759	1,95 %	472.153	54.991	527.144	5,30 %	2.258	1.457
EQUIDAD	8.187	0,81 %	91.903	3.035	94.938	0,96 %	796	154
POSITIVA	446.604	44,13 %	2.187.205	543.798	2.731.003	27,48 %	17.017	7.726
SURA	442.468	43,72 %	4.316.039	325.215	4.641.254	46,70 %	36.149	1.459
<b>TOTAL</b>	<b>1.011.993</b>	<b>100,00 %</b>	<b>8.967.086</b>	<b>970.691</b>	<b>9.937.777</b>	<b>100,00 %</b>	<b>72.357</b>	<b>11.497</b>

15/03/2022 10:00:44 a. m. Fuente: RLDatos - Fasecolda.

1

Conforme a lo antes descrito, la pertinencia de la actual investigación monográfica yace en establecer en un documento la importancia de conocer las acciones desplegadas por estas entidades

en cuanto al ajuste que debieron hacer respecto de las normas con de la llegada del COVID-19, reconociendo el nuevo panorama dispuesto para el respeto y amparo de los derechos de los trabajadores en el país, siendo esto plenamente viable, por cuanto la revisión documental que se pretende desarrollar no genera costos, toda vez que se utilizarán herramientas como las bases de datos por suscripción de la Universidad del Magdalena, entre otras herramientas virtuales.

Así las cosas, inicialmente se establecerá un marco teórico como evidencia del estado actual en que se encuentra la conceptualización de los riesgos laborales, seguidamente se abre toda la línea jurídica a nivel internacional y nacional frente a dichos riesgos, sumado al recorrido jurisprudencial de este tema y se finalizará con las novedades ingresadas a los riesgos laborales en Colombia con la llegada del COVID-19 entre abril de 2020 y junio de 2022, teniendo como resultado del proceso de investigación a manera de producto esta monografía que permite una consulta fácil y de calidad sobre los riesgos laborales en Colombia hasta la llegada del COVID-19, dando cumplimiento a la descripción de las normas y las decisiones jurisprudenciales sobre los riesgos laborales en el país incluyendo las nuevas decisiones que fueron tomadas a raíz de las condiciones extraordinarias del teletrabajo y el trabajo en casa, por medio de la identificación de dicha la normatividad y la jurisprudencia vigente respecto de los riesgos laborales, precisando las novedades en la temática de los riesgos laborales en Colombia en medio del COVID-19 y el aislamiento social, como un aporte a la generación y divulgación de nuevo conocimiento.

## **Capítulo I: MARCO TEÓRICO DE LOS RIESGOS LABORALES**

Como antecedentes que sustentan el presente ejercicio investigativo se tienen diferentes doctrinantes, artículos y documentos de académicos e instituciones sobre la temática de riesgos laborales en Colombia, que han permitido tener un panorama claro sobre dicho concepto.

Los autores Herrera Tapias, B., & Lizarazo Mejía, expresan dentro de su trabajo un análisis concentrado en la Ley 1562 de 2012, norma que consiste en la regulación del Sistema de Riesgos Laborales en la actualidad, por cuanto ésta introdujo modificaciones, adiciones y cubrió vacíos que la Corte Constitucional había dejado después de la declaratoria de inexecutable parcial de los artículos 9º, 10º y 13º del Decreto 1295 de 1994, toda vez, que en consonancia con lo manifestado por la Honorable Corte, no era encargo del Ejecutivo la reglamentación de asuntos de carácter laboral y menos por facultades extraordinarias, abriendo la oportunidad de guardar mayor coherencia con los convenios de la OIT dentro de las normas de riesgos laborales en Colombia, con amplitud, procesos más simples y normas claras. (Herrera Tapias, 2013, pág. 164)

Corolario a lo anterior, dentro de la tesis creada por la autora Yomary Liliana Vargas Chávez se señala las grandes repercusiones originadas en las deficientes condiciones de trabajo, las cuales, impactan en la salud, el bienestar, la calidad de vida dentro del trabajo, esto que de igual manera genera costos para la seguridad social, la sociedad y el país, toda vez que el trabajo comporta un elemento esencial en “la generación de la riqueza, la productividad y la competitividad de la nación”. (Vargas Chavez, 2019, pág. 25)

Con relación a los riesgos laborales en el teletrabajo el Centro de Estudios Sociales y Laborales se ha pronunciado por medio de un documento en el año 2020, que indica que frente al

tema de los riesgos laborales en el teletrabajo, se debe observar la Ley 1221 de 2008, la cual, dispone en su número 6 del artículo 6, señalando que una de las principales garantías que poseen los trabajadores es la igualdad, comparado con los otros empleados, implicando entonces que sobre ellos hay protección en el tema de la seguridad social, circunscribiendo a su vez los riesgos profesionales, siendo entonces tratados dentro del régimen general de seguridad social. (Centro de Estudios Sociales y Laborales (CESLA), 2020, pág. 07)

Por otro lado, los autores Pino Castillo y Ponce Bravo manifiestan:

“Este primer análisis descriptivo de la enfermedad laboral en Colombia es un componente fundamental para dimensionar el impacto y la distribución de este riesgo en el país. El objetivo es ayudar a mejorar la planificación de las estrategias preventivas y asistenciales necesarias para continuar gestionando y disminuyendo la exposición de la salud laboral como responsabilidad del empleador, de los trabajadores y de las administradoras de riesgos laborales.” (Pino Castillo, 2019, pág. 54)

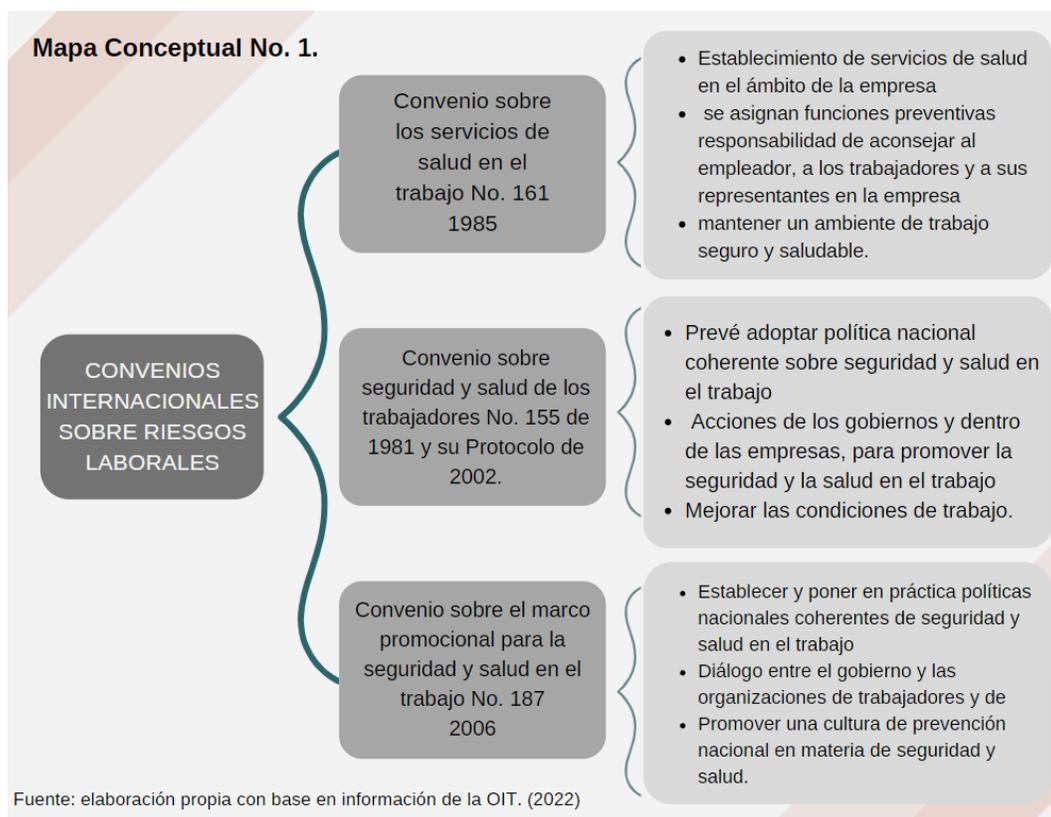
## **Capítulo II: MARCO NORMATIVO DE LOS RIESGOS LABORALES**

Como fundamentos teóricos para sustentar la presente investigación se tiene una compilación normativa que permite observar la revisión literaria realizada al respecto del tema en las leyes internacionales y nacionales, distribuida de esta manera con el fin de proporcionar una búsqueda clara y precisa de las temáticas.

### **II. I. RIESGOS LABORALES A NIVEL INTERNACIONAL**

Desde el punto de vista internacional, la Organización Internacional del Trabajo OIT, creada en el año de 1919, siendo este parte integral del Tratado de Versalles, el cual, dio por finalizada la Primera Guerra Mundial, ha trabajado desde este tiempo por la justicia social como vehículo para alcanzar la paz en todo el mundo, esta entidad agrupa a cada uno de los gobiernos, a los trabajadores y los empleadores de los estados miembros, llevando a cabo el desarrollo de su ejercicio como una agencia tripartita.

Desde sus comienzos la OIT ha establecido como uno de sus principios que los trabajadores deben estar protegidos contra las enfermedades sean de tipo general o de carácter profesional y todos aquellos accidentes que se originen en ocasión al trabajo, para lo cual ha establecido una serie de instrumentos principales sobre seguridad y salud en la búsqueda del bienestar de los trabajadores previniendo la aparición de riesgos laborales, entre los cuales tenemos los descritos en el siguiente mapa conceptual No. 1:



Dentro de los convenios esbozados se destaca el Convenio No. 187 sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo de 2006, en este se observa a la luz del artículo 3° que todo Estado miembro debe promover un ambiente de trabajo seguro y saludable desarrollando una política pública a nivel nacional, impulsando así en todos los niveles el derecho a gozar de este ambiente de trabajo sano que predica el convenio, dicha política nacional debe entre otras cosas, valorar los riesgos o peligros del trabajo, intervenir desde el origen los riesgos o peligros del trabajo y llevar a cabo el desarrollo de una cultura nacional en torno a este tema, envolviendo materias de información, consulta y capacitación continua.

## II.II. RIESGOS LABORALES A NIVEL NACIONAL

Al interior del territorio colombiano también se ha desarrollado ampliamente el concepto de los Riesgos Laborales, teniendo como línea normativa inicialmente la norma por la cual se realiza una adición y una reforma a algunas disposiciones respecto a los seguros de vida obligatorios y accidentes de trabajo, junto con otras referentes a la protección a los trabajadores, conocida también como la Ley 133 de 1931, la cual, establece en su artículo 8 lo primigenio de las responsabilidades en los accidentes de trabajo. (Ley 133, 1931), así mismo se observaron otra serie de normas que crean el presente marco jurídico nacional.

Como eje central del marco normativo colombiano se tiene una de las normatividades más relevantes dentro del régimen normativo del país, la cual da origen al Sistema de Seguridad Social Integral y se dictan otras disposiciones, también llamada la Ley 100 de 1993, el cual, refiriéndose a los riesgos laborales dispone al interior de su articulado número 8º, la conformación de dicho sistema, como un conjunto lleno de armonía de las entidades públicas y privadas, con normas y procedimientos, que hacen parte así mismo por los regímenes generales dispuestos para la salud, las pensiones, los servicios sociales complementarios que indica la misma ley y los riesgos profesionales. (Ley 100, 1993).

Así mismo, dentro de la mencionada norma, en su artículo 139, que le otorga las facultades necesarias al presidente de la República, para que realizar entre otras obligaciones, la de organizar la administración del Sistema General de Riesgos Profesionales, recoge en este la definición de lo que es el sistema, en el numeral 11 de la misma, por cuanto se refiere a dictar las normas necesarias para que se de la administración de manera organizada del Sistema General de Riesgos Profesionales, comprendida por las entidades públicas y privadas, normatividades y procedimientos, encaminados a la prevención, la protección y la atención en debida forma a los

trabajadores cuando se enfrentan a los efectos de las enfermedades y los accidentes, que les puedan acaecer dentro del trabajo que llevan a cabo o como consecuencia de ello, haciendo la aclaración que la cotización al sistema permanece bajo la responsabilidad de los empleadores. (Ley 100, 1993)

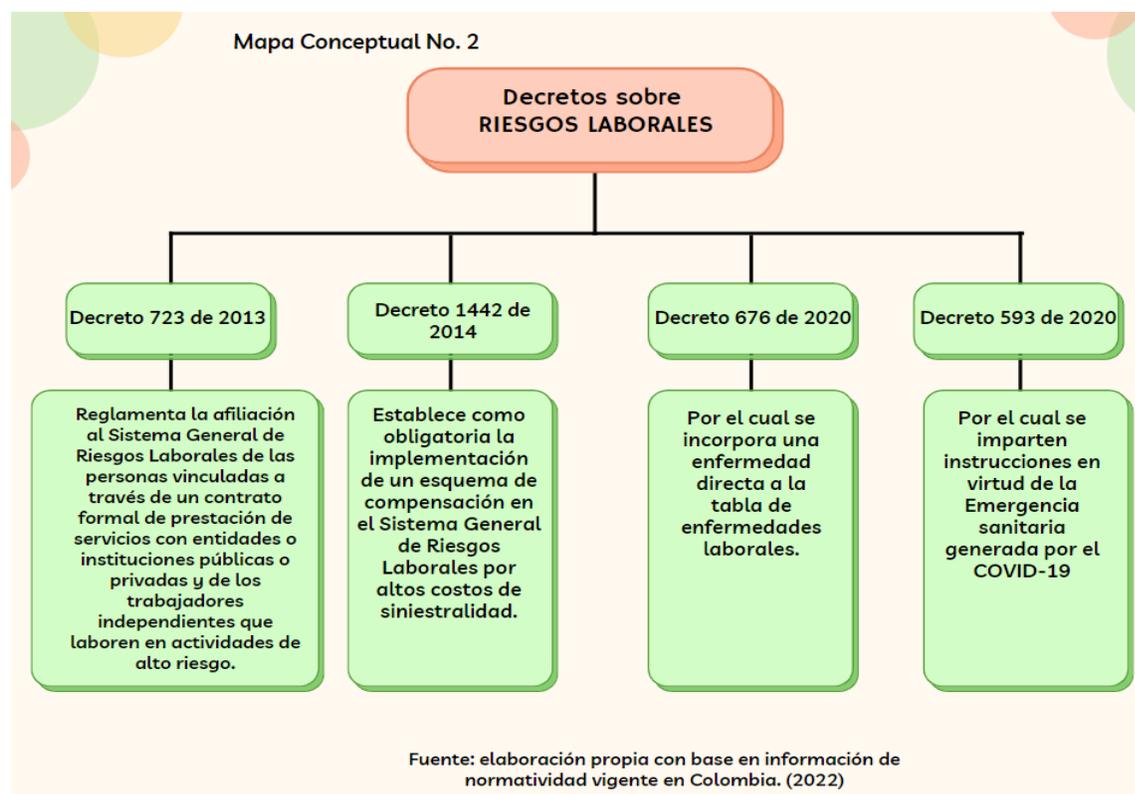
Del mismo modo, la disposición Ley 100 de 1993, menciona como un deber de los empleadores, el de garantizar un medio ambiente laboral sano, entre otras cosas, tal como señala el artículo 161, toda vez, que indica que los empleadores sin importar la entidad o institución a la que se encuentren vinculados los trabajadores, son uno de los integrantes del Sistema General de Seguridad Social en Salud y estos empleadores, en atención a lo que dicta el numeral 4° específicamente este medio ambiente laboral sano, debe permitir la prevención de los riesgos de trabajo y enfermedad profesional, mediante la adopción de los sistemas de seguridad industrial y el acatamiento de las normatividades dentro del campo de la salud ocupacional y la seguridad social. (Ley 100, 1993)

Sumado a lo antes indicado, se observa al interior de la Ley 100 de 1993, en el Libro Tercero, que acoge el tema del Sistema General de Riesgos Profesionales con dos capítulos, entre los artículos 249 al 256, uno describiendo la invalidez por accidentes de trabajo y enfermedad profesional y el capítulo segundo que señala el tema de la pensión de sobrevivientes originada por accidente de trabajo y enfermedad profesional, los cuales, en general describen pautas a seguir en el procedimiento de pensión por invalidez originada por el acaecimiento de un accidente de trabajo o cuando ocurre una enfermedad profesional.

Así mismo, dentro de la normativa, teniendo como referente el Decreto 1294 del año 1994 (Decreto 1294, 1994), que establece una normativa que autoriza a las sociedades sin ánimo de lucro para que puedan asumir aquellos riesgos originarios de una enfermedad de tipo profesional

y accidentes de trabajo, en consonancia con el Decreto 2090 del año 2003, donde se estipulan definiciones de las actividades de alto riesgo para la salud del trabajador, además de señalar y modificar las condiciones, requisitos y beneficios del régimen pensional de los trabajadores que ejercen las actividades de ese riesgo elevado. (Decreto 2090, 2003)

Continuando con la cronología de las normatividades a las que se hace alusión dentro de la propuesta, se halla una ley de relevancia dentro de la misma, la Ley 1502 de 2011, mediante la cual se hace la promoción de la cultura en seguridad social en Colombia, oficializando la semana de la seguridad social, de igual manera, implementando la semana de la seguridad social, la cual, junto con el análisis que se realizará la ley que modifica el Sistema de Riesgos Laborales, también conocida por la Ley 1562 del año 2012, que también contiene otras disposiciones en materia de salud ocupacional. (Ley 1562, 2012). Siguiendo con el marco jurídico nacional, se presenta la siguiente tabla por contenido relacionado con los riesgos laborales en mapa conceptual No. 2:



### **Capítulo III. RIESGOS LABORALES EN COLOMBIA: RECORRIDO JURISPRUDENCIAL**

Dentro de la jurisprudencia nacional, por parte de la Corte Constitucional se han emitido a lo largo de los años una serie de decisiones judiciales que se convierten en la línea jurídica a seguir en diferentes temáticas, incluidos los riesgos laborales en Colombia, de los que inicialmente se puede señalar la Sentencia C-376 de 1995, Sentencia C-376 de 1995, por medio de la cual, ante la Honorable Corte fueron presentados unos cargos por inconstitucionalidad del artículo 139 de la Ley 100 de 1993, por cuanto el demandante exponía que las facultades otorgadas al presidente no eran las que se solicitaban en el proyecto de ley, sin embargo, después del análisis, la Corte consideró declarar exequibilidad de los artículos 139 y 248, con excepción del numeral séptimo del artículo 139 que se dispuso a declarar inexecutable.

En igual sentido se encuentra la Sentencia C-509 de 2014, consistente en una demanda de inconstitucionalidad contra los incisos segundo y tercero del artículo tercero de la Ley 1562 de 2012 (parcial) “Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional”, con Magistrado Ponente el Doctor Mauricio González Cuervo, por la cual, la Corte en sus consideraciones expresó un tema de importancia referido a la ampliación de la cobertura en riesgos laborales se traduce en una garantía al derecho al acceso a una mayor cantidad de trabajadores, plasmando los derechos a la igualdad y la dignidad de todo trabajador, ya que, se le ampara cuando en medio de su labor se le presente algún tipo de contingencia, sin hacer diferencias en su vinculación contractual, pues esta es obligatoria frente a las contingencias. (Sentencia C-509, 2014)

Así las cosas, por medio de este pronunciamiento judicial la Corte puntualizó la materialización del principio de ampliación de la cobertura en seguridad social, especialmente la referida a los riesgos laborales.

#### **Capítulo IV: NOVEDADES INGRESADAS A LOS RIESGOS LABORALES EN COLOMBIA CON LA LLEGADA DEL COVID-19 ENTRE ABRIL DE 2020 Y JUNIO DE 2022.**

Dentro del presente capítulo se desarrollará la información referida a las novedades ingresadas a los riesgos laborales en Colombia con la llegada del Covid-19 entre abril de 2020 y junio de 2022, iniciando con una jurisprudencia de relevancia, seguido de las normas de mayor notabilidad en el lapso señalado y se finaliza con los decretos para este período.

Por lo antes descrito, se obtuvo la Sentencia C-103/21 de la Honorable Corte Constitucional de abril 21 del año 2021, por medio de la cual, en estudio de una demanda de inconstitucionalidad contra el artículo 6, numeral 1°, de la Ley 1221 de 2008, “Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones”, con Magistrado Ponente el Doctor Alejandro Linares Cantillo, la Corte consideró:

“La vinculación a través del teletrabajo es voluntaria y le son plenamente exigibles a esta modalidad contractual los elementos mínimos de (a) prestación personal del servicio, (b) salario y (c) subordinación, pese a la redefinición de la concepción clásica de este último concepto. Por lo demás, el contrato que origine el teletrabajo debe indicar, entre otras, las condiciones para desarrollar las labores contratadas; los medios tecnológicos y de ambiente requeridos; la forma de ejecutar el trabajo en condiciones de tiempo y espacio, así como los días y los horarios en los que el teletrabajador realizará sus actividades. Esto último

para efectos (i) de delimitar la responsabilidad en caso de que se presente un accidente de trabajo; (ii) para evitar el desconocimiento de la jornada máxima legal; y (iii) para garantizar el derecho al descanso del teletrabajador.” (Sentencia C-103, 2021)

Es así como de los puntos iniciales dentro de los riesgos laborales, el teletrabajo debe cumplir con iguales parámetros de protección del trabajador en caso de accidentes laborales.

Prosiguiendo con la información recopilada, se pasa a una serie de normas que regulan las nuevas modalidades de trabajo con ocasión a la llegada del Covid-19, aspectos como el trabajo en casa por medio de la Ley 2088 del año 2021, que fue de un gran impacto y beneficio para los trabajadores y los empleadores porque el trabajo se pudo mover fuera de las instalaciones de las empresas y entidades, permitiendo que no se detuviera las funciones de las mismas, sino que se adaptaran a las circunstancias del aislamiento social preventivo, el confinamiento en los hogares y los cierres de la atención al público para mitigar el avance del contagio de este nuevo virus y proteger la salud de los ciudadanos frente al riesgo inminente que traía el coronavirus.

Así mismo, el trabajo remoto consagrado en la Ley 2121 del 2021 y el teletrabajo que desde antes de la pandemia ya estaba reglamentado por la Ley 1221 de 2008, el cual, se incluye en la información para mayor claridad y complementariedad de la normativa vigente en Colombia, los cuales, tienen incidencia en la protección de los trabajadores ante los posibles riesgos laborales de estas nuevas condiciones de trabajo, realizando una síntesis en tabla No. 1 de las definiciones y diferencias entre cada uno, junto con el articulado pertinente a los riesgos laborales, de la siguiente manera:

	<b>Ley 2088 de 2021 Ley del Trabajo en Casa (Mayo 12)</b>	<b>Ley 2121 de 2021 Ley del Trabajo Remoto (Agosto 03)</b>	<b>Ley 1221 de 2008 Ley del Teletrabajo (Julio 16)</b>
<b>Objeto</b>	“Regular la habilitación de trabajo en casa como una forma de prestación del servicio en situaciones ocasionales, excepcionales o especiales, que se presenten en el marco de una relación laboral, legal y reglamentaria con el Estado o con el sector privado, sin que conlleve variación de las condiciones laborales establecidas o pactadas al inicio de la relación laboral (LEY 2088, 2021)”	“Crear una nueva forma de ejecución del contrato de trabajo, denominada trabajo remoto, la cual será pactada de manera voluntaria por las partes y podrá ser desarrollada a través de las tecnologías existentes y nuevas, u otros medios y mecanismos que permitan ejercer la labor contratada de manera remota. (LEY 2121, 2021)”	“Promover y regular el Teletrabajo como un instrumento de generación de empleo y autoempleo mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones (TIC). (LEY 1221, 2008)”
<b>Ejecución</b>	“la habilitación al servidor público o trabajador del sector privado para desempeñar transitoriamente sus funciones o actividades laborales por fuera del sitio donde habitualmente las realiza, sin modificar la naturaleza del contrato o relación laboral, o legal y reglamentaria respectiva, ni tampoco desmejorar las condiciones del contrato laboral, cuando se presenten circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidan que el trabajador pueda realizar sus funciones en su lugar de trabajo, privilegiando el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones.” (LEY 2088, 2021)	“Esta nueva forma de ejecución del contrato de trabajo se efectuará de manera remota en su totalidad e implica una vinculación laboral con el reconocimiento de los derechos y garantías derivadas de un contrato de trabajo.” (LEY 2121, 2021)	“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” (LEY 1221, 2008)
<b>Riesgos laborales</b>	“Artículo 11. La Administradora de Riesgos Laborales a la que se encuentre afiliado el empleador, deberá promover programas que permitan garantizar condiciones de salud física y mental, así como la seguridad en el trabajo, para lo cual los empleadores deberán comunicar y actualizar ante la Administradora de Riesgos Laborales los datos del trabajador y en aquellos casos en que sea necesaria la prestación del servicio o el desarrollo de actividades en un lugar diferente al inicialmente pactado en la relación laboral deberá informar la dirección en la que se efectuará el desarrollo de las actividades.” (LEY 2088, 2021)	“Artículo 20°. Programa de prevención, control y actuación de riesgos laborales. Las Administradoras de Riesgos Laborales, deberán elaborar un programa de prevención, control y actuación de riesgos laborales y de rehabilitación integral que llegaren a presentar los trabajadores remotos, el cual deberá ser suministrado tanto al trabajador como al empleador. El empleador tendrá la obligación de afiliarse al trabajador remoto al Sistema General de Riesgos Laborales, conforme a lo establecido en la Ley 776 de 2002 y el Decreto-Ley 1295 de 1994, modificado por la Ley 1562 de 2012. Para efectos de lo cual, el empleador deberá allegar, a la Administradora de Riesgos laborales - ARL -, copia del contrato o del acto administrativo de vinculación laboral del trabajador remoto, adjuntando el formulario facilitado por ésta para la determinación del riesgo y definición del origen de las contingencias que llegaren a presentarse.” (LEY 2121, 2021)	“Artículo 6. Núm. 6. Literal C. La protección en materia de seguridad social (Sistema General de Pensiones, Sistema General de Seguridad Social en Salud y riesgos profesionales), de conformidad con lo previsto en la Ley 100 de 1993 y las normas que la modifiquen o adicionen o en las disposiciones que regulen los regímenes especiales.” (LEY 1221, 2008)

Tabla No. 1: Fuente: elaboración propia de los autores con base en información de normativa vigente. (2022).

Lo antes descrito permite observar las nuevas normatividades generadas por la situación del Covid-19 en Colombia, que impulsaron al legislador a producir estos preceptos jurídicos con el propósito de adaptarse, sin desconocer el amparo para el trabajador, incluyendo dentro de las leyes, las disposiciones referentes a los riesgos laborales, ya que, se tiene la casa como un entorno donde se debe continuar la protección y se mantienen las responsabilidades sobre los accidentes de trabajo de los empleadores con los empleados.

Así mismo, destaca dentro de las normas surgidas en ocasión a la pandemia, la Ley 2191 de 2022, por la cual se regula la desconexión laboral, que señala el objetivo de crear, regular y

hacer la debida promoción de la desconexión laboral de los trabajadores al interior de todas las relaciones laborales sin distinción de la modalidad de contratación a la que este vinculado el trabajador de conformidad con el ordenamiento jurídico que se encuentre vigente en Colombia y las formas en que se ejecuten dichos contratos, aunado a las relaciones legales y/o reglamentarias, en aras de materializar lo que se conoce como goce efectivo del tiempo libre y los periodos de descanso, licencias, permisos y/o vacaciones, encaminado a que la vida familiar, laboral y personal se desenvuelvan armónicamente para los trabajadores. (Ley 2191, 2022)

Dicha norma, se encuentra en consonancia con las disposiciones de carácter internacional, atendiendo las obligaciones del estado colombiano para proteger la salud de los trabajadores, pese a que no se expresa literalmente, comporta un trasfondo relacionado con los riesgos laborales que se pueden generar en las personas al no tener esos espacios de desconexión que son necesarios para llevar una vida saludable y sana, lo que influye directamente en las relaciones familiares y sociales de los empleados.

En este mismo sentido se expidieron otro tipo de normas, como el Decreto Legislativo 538 de 2020 del 12 de abril, el cual, en su artículo 13 que se refiere a la inclusión del Coronavirus COVID-19 para su inclusión como una enfermedad de tipo laboral directa, elimina lo pertinente para que esta enfermedad fuera incluida en la tabla de enfermedades laborales como enfermedad laboral directa, respecto de los trabajadores del sector salud y se le indica todas aquellas entidades que desarrollan actividades como Administradoras de Riesgos Laborales, que tal como señala el decreto legislativo, a partir del momento en que exista una confirmación del diagnóstico del Coronavirus, también llamado COVID-19, se deben reconocer todas las prestaciones de tipo asistencial y económicas que deriven de la incapacidad de origen laboral causadas por esta

enfermedad, sin el requerimiento inicial de la determinación de origen laboral o el dictamen de las juntas de calificación de invalidez. (Decreto Legislativo 538, 2020)

Decreto 676 de 2020, del 19 de mayo, mediante el cual se hace la incorporación de COVID-19 como una enfermedad directa a la tabla de enfermedades laborales y en su artículo 5 habla de la responsabilidad a las administradoras de riesgos laborales en contribuir con la financiación y/o a entrega de elementos de protección personal de sus afiliados, como otra de las nuevas aportaciones ingresadas a los riesgos laborales en Colombia debido a la pandemia.

De los más recientes y relevantes decretos, se halla el Decreto 555 del 09 de abril del año 2022 del Ministerio del Trabajo, el cual, reglamenta el trabajo remoto, especificando las responsabilidades de cada parte, en especial los empleadores del sector privado y las Administradoras de Riesgos Laborales, las cuales son detalladas en el Artículo 2.2.1.6.6.6., que refiere las Obligaciones de las Administradoras de Riesgos Laborales, con un contenido de 8 numerales, dentro de los que se destacan el número 4, en la cual se indica que las administradoras deben “establecer un programa que permita asesorar, capacitar y emitir recomendaciones sobre postura y ubicación de herramientas de trabajo en trabajo remoto.” Y la numero 7 que habla de “emitir las recomendaciones en seguridad y salud en el trabajo a los trabajadores remotos y empresas, velando por el autocuidado como medida preventiva”. (Decreto 555, 2022)

En consonancia con lo antes descrito, se incorpora a la normatividad vigente el “Decreto 649 de 2022, Por el cual se adiciona la Sección 7 al Capítulo 6 del Título 1 de la Parte 2 del libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo”, que guarda relación con la

autorización de habilitar el trabajo en casa, dirigida su aplicabilidad a los empleadores y trabajadores del sector privado, los cuales, siendo empleados pueden solicitar por escrito que su trabajo sea realizado en la modalidad de trabajo en casa, dicho escrito puede ser presentado en físico o de manera digital.

Este Decreto 649 del 27 de abril de 2022, refiere frente a los riesgos laborales en el Articulo 2.2.1.6.7.9., lo concerniente a las obligaciones de las Administradoras de Riesgos Laborales en el trabajo en casa, en siete numerales, iniciando con la instrucción a los empleadores de metodologías para identificar, controlar, entre otros temas, los riesgos para los trabajadores en el trabajo en casa, conforme al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, así mismo, se puede señalar la importancia del fomento de la información para prevenir, se responsabiliza a las Administradoras de Riesgos Laborales por la habilitación de plataformas para que de forma virtual se realice tanto el aviso y reporte de las enfermedades laborales y los accidentes de trabajo, fomentando el uso de los medios tecnológicos junto con el autocuidado como la medida preventiva más importante. (Decreto 649 , 2022)

## CONCLUSIONES

Así las cosas, del presente trabajo investigativo se puede indicar que se logró la descripción actualizada de las novedades ingresadas a los riesgos laborales en Colombia con la llegada del COVID-19 entre abril de 2020 y junio de 2022, destacándose la Ley 2088 de 2021 que contiene el Trabajo en Casa y la del Trabajo Remoto contenida en la Ley 2121 de 2021, como unas nuevas formas de entender el trabajo, permitiendo principalmente mantener la salud de los trabajadores, sin embargo, se abría un nuevo aspecto de los riesgos laborales, que con el tiempo se ha ido resolviendo siempre atentos a la protección de las personas.

De igual modo, se trae a colación la Sentencia C-103/21 de la Honorable Corte Constitucional de Colombia del 21 de abril de 2021, como un aporte jurisprudencial relevante en Colombia en medio la pandemia y los nuevos conceptos introducidos a las normativas de los riesgos laborales en Colombia en medio del COVID-19 y el aislamiento social entre abril de 2020 y junio de 2022, que en conjunto refuerzan el concepto inicial de protección a los trabajadores predicado en el marco del estado social de derecho consagrado en la Constitución Política y en todo el marco jurídico colombiano, colocándose a tono con los cambios a nivel mundial en torno al uso de las tecnologías y su relación con el trabajo.

Estas nuevas normativas han generado un impacto positivo en la vida de los ciudadanos, mejorando las condiciones de empleo y especificando las responsabilidades de cada parte involucrada con el fin de reducir los riesgos laborales con la llegada del Covid-19, dichos riesgos se pueden generar en ocasión al trabajo remoto, el trabajo en casa y el teletrabajo, propiciando un nuevo espacio investigativo para el seguimiento de la aplicación de estas leyes y determinar qué

tipo de consecuencias a los riesgos laborales que se forman en la ejecución de estas modalidades de trabajo.

De cualquier modo, se indica que el camino tomado por parte del legislativo, ejecutivo y judicial ha sido el más conveniente para los trabajadores, no sólo por pronunciarse ante los ajustes de las tecnologías, sino por sortear los desafíos de una pandemia que afectaba diversos entornos, entre estos, los riesgos laborales.

## Referencias

- Centro de Estudios Sociales y Laborales (CESLA). (2020). *Trabajar desde casa: posibilidades y desafíos*. <http://www.andi.com.co/Uploads/Trabajar%20desde%20casa%20posibilidades%20y%20desaf%C3%ADos%20CESLA%20ANDI.pdf>
- Decreto 1294. (22 de junio de 1994). Ministerio de Hacienda y Crédito Público. *Por el cual se dictan normas para la autorización de las sociedades sin ánimo de lucro que pueden asumir los riesgos derivados de enfermedad profesional y accidentes de trabajo*. Bogotá D.C., Colombia: Diario oficial. Año cxxx. N. 41405. 24, junio, 1994. Pag. 3. <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1261053>
- Decreto 2090. (26 de julio de 2003). Presidencia de la República. *Por el cual se definen las actividades de alto riesgo para la salud del trabajador y se modifican y señalan las condiciones, requisitos y beneficios del régimen de pensiones de los trabajadores que laboran en dichas actividades*. Bogotá D.C., Colombia: Diario oficial. Cxxxix. N. 45262. 28, julio, 2003. Pag. 18. <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1398092>
- Decreto 723. (15 de abril de 2013). Presidencia de la República. *Por el cual se reglamenta la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales de las personas vinculadas a través de un contrato formal de prestación de servicios con entidades o instituciones públicas o privadas y de los trabajadores independientes que laboren en actividades de alto riesgo y se dictan otras disposiciones*. Bogotá D.C., Colombia. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=52627>
- Decreto 1442. (31 de julio de 2014). Presidencia de la República. *Por el cual se establece como obligatoria la implementación de un esquema de compensación en el Sistema*

*General de Riesgos Laborales por altos costos de siniestralidad y se dictan otras disposiciones.* Bogotá D.C., Colombia.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=58789>

- Decreto Legislativo 538. (12 de abril de 2020). Ministerio de Salud y Protección. *Por el cual se adoptan medidas en el sector salud, para contener y mitigar la pandemia de COVID-19 y garantizar la prestación de los servicios de salud, en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica.* Bogotá D.C., Colombia.  
<https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20538%20DEL%2012%20DE%20ABRIL%20DE%202020.pdf>
- Decreto 593. (24 de abril de 2020). Presidencia de la República. *Por el cual se imparten instrucciones en virtud de la Emergencia sanitaria generada por el COVID-19.* Bogotá D.C., Colombia.  
[https://www.mindeporte.gov.co/recursos\\_user/2020/Jur%C3%ADdica/Abril/DECRETO\\_593\\_DEL\\_24\\_DE\\_ABRIL\\_DE\\_2020.pdf](https://www.mindeporte.gov.co/recursos_user/2020/Jur%C3%ADdica/Abril/DECRETO_593_DEL_24_DE_ABRIL_DE_2020.pdf)
- Decreto 676. (19 de mayo de 2020). Presidencia de la República. *Por el cual se incorpora una enfermedad directa a la tabla de enfermedades laborales.* Bogotá D.C., Colombia.  
<https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20676%20DEL%2019%20DE%20MAYO%20DE%202020.pdf>
- Decreto 555. (09 de abril de 2022). Ministerio del Trabajo. *Por el cual se adiciona la Sección 6 al Capítulo 6 del Título 1, Parte 2, Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, y se reglamenta el artículo 17 de la Ley 2069 de 2020, y la Ley 2121 de 2021 y se regula el trabajo remoto.* Bogotá D.C., Colombia.

<https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20555%20DEL%209%20DE%20ABRIL%20DE%202022.pdf>

- Decreto 649. (27 de abril de 2022). Ministerio del Trabajo. *Por el cual se adiciona la Sección 7 al Capítulo 6 del Título 1 de la Parte 2 del libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, relacionado con la habilitación del trabajo en casa.* Bogotá D.C., Colombia.  
<https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20649%20DEL%207%20DE%20ABRIL%20DE%202022.pdf>
- Herrera Tapias, B., & Lizarazo Mejía, B. (2013). El sistema de riesgos laborales en Colombia. *Justicia*, 18(23), 158-175. <https://doi.org/10.17081/just.18.23.1021>
- Ley 133. (09 de diciembre de 1931). Congreso de la República. *Por la cual se adicionan y reforman algunas disposiciones sobre seguro de vida obligatorio y accidentes de trabajo y se dictan otras sobre protección a los trabajadores.* Bogotá D.C., Colombia: diario oficial. No. 21864. 12, diciembre, 1931. <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1648348#:~:text=La%20obligaci%C3%B3n%20de%20reconocer%20el,por%20enfermedad%20o%20por%20accidente.>
- Ley 100. (23 de diciembre de 1993). Congreso de la República. *Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones.* Bogotá D.C., Colombia: diario oficial No. 41.148 de 23 de diciembre de 1993. [http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_0100\\_1993.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0100_1993.html)
- Ley 1221. (16 de Julio de 2008). Congreso de la República. *Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.* Bogotá

D.C., Colombia: diario oficial No. 47052 de julio 16 de 2008.  
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=31431>

- Ley 1502. (29 de diciembre de 2011). Congreso de la República. *Por la cual se promueve la cultura en seguridad social en Colombia, se establece la semana de la seguridad social, se implementa la jornada nacional de la seguridad social y se dictan otras disposiciones.* Bogotá D.C., Colombia: diario oficial. Año cxlvii. N. 48298. 30, diciembre, 2011. Pág. 420. <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1682363>
- Ley 1562. (11 de julio de 2012). Congreso de la República. *Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional.* Bogotá D.C., Colombia: diario oficial. Año cxlviii. N. 48488. 11, julio, 2012. Pag. 6. <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1683411>
- Ley 2088. (12 de Mayo de 2021). Congreso de la República. *Por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones.* Bogotá D.C., Colombia: diario oficial No. 51.672 de 12 de mayo de 2021. [http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_2088\\_2021.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_2088_2021.html)
- Ley 2121 de 2021 (Agosto 03). Congreso de la República. *Por medio de la cual se crea el régimen de trabajo remoto y se establecen normas para promoverlo, regularlo y se dictan otras disposiciones.* Bogotá D.C., Colombia: diario oficial No. 51.755 de 3 de agosto de 2021. [http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_2121\\_2021.html#:~:text=Leyes%20desde%201992%20%2D%20Vigencia%20expresa%20y%20control%20de%20constitucionalidad%20%5BLEY\\_2121\\_2021%5D&text=Por%20medio%20de%20la%20cual,y%20se%20dictan%20otras%20disposiciones.](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_2121_2021.html#:~:text=Leyes%20desde%201992%20%2D%20Vigencia%20expresa%20y%20control%20de%20constitucionalidad%20%5BLEY_2121_2021%5D&text=Por%20medio%20de%20la%20cual,y%20se%20dictan%20otras%20disposiciones.)

- Ley 2191. (06 de Enero de 2022). Congreso de la República. *Por Medio De La Cual Se Regula La Desconexión Laboral - Ley De Desconexión Laboral*. Bogotá D.C., Colombia: diario Oficial No. 51.909 de 6 de enero de 2022. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=177586#0>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1981). *C155 - Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores*, (núm. 155). [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C155](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C155)
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1985). *C161 - Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo*, (núm. 161). [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C161](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C161)
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2006). *C187 - Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo*, (núm. 187). [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C187](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C187)
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2020). *Frente a la pandemia: garantizar la seguridad y salud en el trabajo*. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms\\_742732.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_742732.pdf)
- Pino Castillo, S., & Ponce Bravo, G. (2019). Comportamiento de la enfermedad laboral en Colombia 2015-2017. *Revista Fasecolda*, (175), 48–55. <https://revista.fasecolda.com/index.php/revfasecolda/article/view/555>
- Sentencia C-509. (2014, 16 de julio). Corte Constitucional. (Mauricio González Cuervo. M.P.) <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2014/C-509-14.htm>

- Sentencia C-103. (2021, 21 de abril). Corte Constitucional. (Alejandro Linares Cantillo. M.P.) <https://www.corteconstitucional.gov.co/Relatoria/2021/C-103-21.htm>
- Sistema General de Riesgos Laborales. (2022). *Sistema de Consulta de Información en Riesgos Laborales (RL Datos)*. <https://sistemas.fasecolda.com/rldatos/Reportes/xClaseGrupoActividad.aspx>
- Vargas Chavez, Y. (2019). *Perfil de salud laboral en Colombia a partir del análisis y caracterización de la enfermedad laboral reportada en el Sistema General de Riesgos Laborales. Periodo 2004 – 2014*. <https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/69637>