



## **DEPARTAMENTO DE SEGURIDAD INDUSTRIAL OETH RIESGOS LABORALES**

### **¿Quién reconoce y paga las prestaciones asistenciales y económicas derivadas de un accidente de trabajo o de una enfermedad laboral?**

Las prestaciones asistenciales y económicas derivadas de un accidente de trabajo o de una enfermedad laboral son reconocidas y pagadas por la Administradora de Riesgos Laborales en la cual se encuentre afiliado el trabajador, en el momento de ocurrir el accidente de trabajo, o, en el caso de la enfermedad laboral, en el momento de requerir la prestación. Cuando se presente una enfermedad laboral, la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) que asume las prestaciones, podrá repetir proporcionalmente por el valor pagado con sujeción y, en la misma proporción, al tiempo de exposición al riesgo que haya tenido el afiliado en las diferentes administradoras, entidades o a su empleador por haber tenido períodos sin cobertura.

Para enfermedad laboral, en el caso de que el trabajador se encuentre desvinculado del Sistema General de Riesgos Laborales, y la enfermedad sea calificada como laboral, debe asumir las prestaciones, la última administradora de riesgos a la cual estuvo vinculado, siempre y cuando el origen de la enfermedad pueda imputarse al período en el que estuvo cubierto por ese Sistema.

La Administradora de Riesgos Laborales (ARL), a la que se encuentre afiliado cuando se hubiere presentado un accidente de trabajo, debe responder íntegramente por las prestaciones derivadas de este evento, tanto en el momento inicial como frente a sus secuelas, independientemente de que el trabajador se encuentre o no afiliado a esa administradora.

Las acciones de recobro que adelanten las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) son independientes a su obligación de reconocimiento del pago de las prestaciones económicas, dentro de los dos (2) meses siguientes contados desde la fecha en la cual se alleguen o acrediten los requisitos exigidos para su reconocimiento. Vencido este término, la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) debe reconocer y pagar, en adición a la prestación económica, un interés moratorio igual al que rige para el impuesto de renta y complementarios en proporción a la duración de la mora. Lo anterior, sin perjuicio de las sanciones a que haya lugar.

## **¿El contagio de la COVID-19 en el sitio de trabajo es una enfermedad de origen laboral?**

Si el contagio por la COVID-19 ocurre por causa o con ocasión del trabajo o como resultado de la exposición a factores de riesgo debe reportarse como un accidente de trabajo o enfermedad laboral.

En el evento de detectar algún caso de posible contagio, deberá notificarse también a las autoridades de salud correspondientes (Secretaría de Salud Distrital, Departamental o Municipal), siguiendo todos los protocolos definidos previamente entre estas entidades y el empleador.

## **¿Puede existir culpa patronal si el trabajador se contagia de la COVID-19 mientras labora?**

La culpa patronal se deriva de la negligencia debidamente comprobada del empleador para proteger la integridad y la salud de los trabajadores en el desarrollo de la actividad laboral.

Por lo tanto, no habría lugar a la culpa patronal si el empleador acredita la debida diligencia en la adopción de las medidas de higiene y bioseguridad, así como en el suministro de elementos necesarios para prevenir la propagación de la COVID-19 en el sitio de trabajo.

## **¿Deben pagarse los días que el médico de la EPS ordena el aislamiento obligatorio del trabajador sin emitir una incapacidad?**

La orden de aislamiento preventivo, por si sola, no genera el derecho al pago del auxilio por incapacidad, así esté expedida por un médico de la EPS a la que se encuentra afiliado el trabajador.

Respecto de los trabajadores que tengan este tipo de órdenes de aislamiento, el empleador podrá, en la medida de lo posible, disponer trabajo en casa, otorgar vacaciones causadas o anticipadas, así como conceder licencias remuneradas en forma total o parcial.

Si las opciones anteriores no son viables, tampoco existiría, en principio, la obligación de pagar los salarios correspondientes de tales días porque es una condición del trabajador que no obedece a la culpa o la disposición del empleador. No obstante, se deben pagar las prestaciones sociales y los aportes al SGSS en su integridad.

La orden de aislamiento preventivo expedida por el médico serviría para justificar la ausencia del trabajador si la actividad de la empresa está exceptuada

## **TELETRABAJO, TRABAJO EN CASA O REMOTO**

### **¿Cuál es la diferencia entre teletrabajo, trabajo en casa o remoto?**

El teletrabajo es una forma flexible y permanente de organización del trabajo que consiste en el desempeño de la actividad profesional, sin la presencia física del trabajador en determinado sitio. Esta figura exige el cumplimiento de una serie de requisitos para su implementación (acuerdo de voluntades, inclusión en el RIT, adecuación del sitio de trabajo, suministro de herramientas de trabajo, registro de teletrabajadores, etc.)

El trabajo remoto permite al trabajador laborar, de manera ocasional, en un lugar distinto a las instalaciones del empleador, sin que sea su sitio habitual de trabajo. No presenta los mismos requisitos del teletrabajo.

El trabajo en casa es una especie de trabajo remoto en virtud del cual el trabajador desarrolla, ocasionalmente, sus actividades en su domicilio.

### **¿Cuánto tiempo se requiere para determinar si es trabajo en casa o teletrabajo?**

La ley no establece un lapso determinado para el trabajo en casa. El trabajo en casa es de carácter ocasional y las normas no prevén requisitos para que el empleador lo pueda autorizar. En cambio, el teletrabajo es una forma de trabajo permanente y está sujeto al cumplimiento de los requisitos de la Ley 1221 de 2008 y el Decreto 1072 de 2015.

El trabajo en casa puede mantenerse por el tiempo que sea necesario durante la vigencia de la emergencia sanitaria por la pandemia de la COVID-19 porque esta es una situación temporal y excepcional.

### **¿Actualmente es viable suspender un contrato de trabajo, teniendo en cuenta la calamidad pública y la situación económica, aduciendo fuerza mayor? Si es así, ¿se debe notificar al Ministerio del Trabajo?**

El numeral 1º del Art. 51 CST, señala como una causal de suspensión del contrato de trabajo la fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida su ejecución. A su vez, el Art. 1º de la Ley 95 de 1890 define la fuerza mayor o caso fortuito como el imprevisto al que no es posible resistir, como los autos de autoridad ejercidos por un funcionario público.

En consecuencia, no toda afectación al servicio por causa de la COVID-19 puede considerarse como efecto de una fuerza mayor, pues este evento sólo se entiende cuando tal afectación constituye una situación imprevisible e irresistible, ajena a la decisión del empleador.

Es decir, se presentaría fuerza mayor en la medida en que el cese de actividades provenga de una orden judicial o administrativa. Por ejemplo, en una orden de aislamiento obligatorio en actividades no exceptuadas y que no sean susceptibles de continuar desarrollándose remotamente, pues el empleador se ve obligado a acatar tal orden sin posibilidad alguna de prestación de los servicios propios de su objeto social.

De esta forma, dependiendo de cómo afecte directamente esta situación a la compañía que lo aduce, podría ser procedente la suspensión por fuerza mayor y siempre se debe dar aviso al Ministerio del Trabajo.

La fuerza mayor o el caso fortuito deben ser analizados en cada caso particular y de cara a cada actividad en forma específica. Sin embargo, queremos destacar las siguientes características para constatar su ocurrencia:

- Debe ser un hecho imprevisible e irresistible.
- Debe ser temporal.
- Debe impedir que el contrato de trabajo se pueda ejecutar.
- No puede ser por causa o culpa del empleador.
- No requiere de autorización previa por parte del Ministerio del Trabajo
- Sin perjuicio de lo anterior, el empleador debe avisar de manera inmediata al Ministerio de Trabajo y este debe comprobarla.
- El empleador debe haber agotado todos los recursos a su alcance para impedir la causación de la fuerza mayor o caso fortuito.

**Para la suspensión del contrato por fuerza mayor, ¿se requiere la autorización previa del Ministerio del Trabajo?**

No. Ante esta situación, el Ministerio de Trabajo no debe otorgar autorización alguna, ya que solo le compete constatar la situación de fuerza mayor con posterioridad a la comunicación que le remita la empresa. En vez de esto, se deben comunicar al Ministerio los hechos que dieron lugar a la fuerza mayor, el listado de contratos de trabajo suspendidos y el domicilio de la empresa.

## **En caso de notificación de la suspensión del contrato por fuerza mayor, ¿la empresa debe seguir pagando aportes al Sistema General de Seguridad Social Integral?**

Siempre que el contrato de trabajo se encuentre suspendido, el empleador debe seguir realizando los aportes en salud y pensiones, así como los aportes parafiscales, en el que se incluye el aporte a la caja de compensación familiar. El empleador solo queda exonerado del aporte a riesgos laborales.

## **En el caso de las empresas con actividades económicas exceptuadas, ¿se puede terminar el contrato por fuerza mayor?**

La fuerza mayor no es una justa causa de terminación del contrato de trabajo, es una causal de suspensión del contrato de trabajo consagrada en el numeral 1º del Art. 51 CST, la cual no da lugar a terminar el vínculo.

Sólo suspende para el trabajador la obligación de prestar el servicio y para el empleador pagar el salario mientras dure la situación de fuerza mayor o caso fortuito.

## **¿El juez es el único que verifica el hecho de fuerza mayor?**

Sí. Es una facultad exclusiva del juez ordinario laboral determinar la legalidad o ilegalidad de la suspensión del contrato por fuerza mayor, con base en la valoración de las pruebas aportadas y los hechos que se discutan en un eventual proceso judicial.

## **Si un tele trabajador se accidenta, ¿quién responde?**

La avalancha de tele trabajadores despierta nuevos interrogantes en el frente de la seguridad social. Si alguno se accidenta en casa, ¿debe actuar la EPS o la ARL? Comienza el debate.

La ley 100 de 1993 le dio vida al sistema de salud, al régimen privado de pensiones y al sistema de riesgos laborales. Buscaba proteger a los trabajadores de las enfermedades y los accidentes que pudieran ocurrirles con ocasión o como consecuencia de su trabajo.

**Este sistema obligó a las empresas a afiliar a sus empleados a una Administradora de Riesgos Profesionales, hoy llamadas Administradoras de Riesgos Laborales (ARL).**

- El trabajo remoto como alternativa para afrontar la coyuntura actual
- Las tecnológicas que ganan en medio de la incertidumbre por el coronavirus

De estas instituciones hay 10 en el país y se han vuelto clave en el funcionamiento del empleo formal, pues lamentablemente los informales no tienen esta cobertura. Hoy se presenta un nuevo reto: millones de afiliados trabajan desde su casa debido a la cuarentena.

**Esto plantea nuevas preguntas. ¿Si un tele trabajador se quema al servirse un tinto en horario laboral responde la EPS porque fue un accidente casero? ¿O la ARL, dado que ocurrió mientras trabajaba?**

Expertos laborales consideran que no habría discusión, pues las leyes sobre teletrabajo establecen que los accidentes ocurridos bajo esa modalidad corren por cuenta de la ARL. Pero el teletrabajo apenas comienza en el país y para que tenga cobertura, primero las empresas deben hacer un estudio de la vivienda del trabajador, en el que se aseguran que tenga un adecuado lugar de trabajo, con iluminación y comodidad e incluso les deben proveer auxilios de conexión o los equipos necesarios para ejercer sus funciones.

Por este motivo, en el país aún hay pocos tele trabajadores formales (menos de 200.000). Ahora con la coyuntura del coronavirus hay un ejército de personas que, según abogados de las ARL, no son tele trabajadores, sino que trabajan en casa. La diferencia está en que los primeros tienen un espacio adecuado y verificado en sus hogares para trabajar, y tienen medidos sus riesgos laborales. Mientras tanto los segundos lo están haciendo de forma improvisada y con sus propios recursos, debido a la premura de la crisis sanitaria.

## **Análisis del riesgo**

“Nadie estaba preparado para una pandemia y, para no impactar tanto la economía, muchos optaron por trabajar en casa, una forma flexible, que no exige adecuaciones, asume que el trabajador conoce sus riesgos y asume la responsabilidad de organizar su ambiente laboral”, dice un abogado del sector. Agrega que generalmente, a los tele trabajadores los afectan las llamadas caídas a nivel (tropezones), lo cual seguiría cubierto. Pero no, por ejemplo, accidentes en la cocina o el baño, pues claramente no están trabajando en ese momento.

Hoy miles de colombianos trabajan desde sus casas sin la adecuada preparación de sus puestos de trabajo.

**Otra visión tiene Gustavo Morales, presidente de Acemi, gremio de las EPS. Considera que, si la persona está en horario laboral, cualquier cosa que le ocurra en ese lapso es, en principio, un tema de la ARL. Incluso con un tinto, pues eso también le puede ocurrir en la oficina.**

**“Esta es una situación nueva y, como tal, exige flexibilidad al interpretar las normas. No se pueden mantener los mismos paradigmas y un criterio posible es el horario de trabajo”, dice Morales. Coincide en que la actual situación no tiene precedentes, y no le dio tiempo al Gobierno de expedir nuevas normas.**

En su concepto, hay que evitar recargar al sistema de salud, al asumir que todos los riesgos de los tele trabajadores son responsabilidad de las EPS, entidades que además están dedicadas a atender la crisis del Covid-19.

Gema Cecilia Uribe, gerente técnica nacional de la ARL Sura, dice que el sistema de riesgos profesionales se mantiene en las mismas condiciones para los tele trabajadores derivados de la cuarentena como si laboraran en las instalaciones de la empresa.

“Desde nuestra área de prevención hemos entregado un conjunto de recomendaciones a nuestras compañías afiliadas. Con esto buscamos promover hábitos saludables, enfocados en el cuidado e higiene postural, y prevención de accidentes caseros por falta de adecuación en la infraestructura”, precisa.

Todos los expertos consultados coinciden en que el sistema de salud debe atender la emergencia y luego entre la ARL y la EPS se deben poner de acuerdo sobre quién paga.

Al cierre del año pasado, 839.015 empresas tenían contratos con las ARL. Atendieron 611.275 accidentes de trabajo y 488 muertes. No obstante, los riesgos labores son el área de la seguridad social con mayor evasión.

Por ahora, el teletrabajo no es más masivo porque 94% de las empresas colombianas tienen menos de 10 trabajadores y la mayoría tipo operativo, lo que implica que no pueden teletrabajar. Así mismo, un estudio del Observatorio Laboral de la Universidad del Rosario y la Universidad EIA estima que solo 47,7% de los empleados formales pueden teletrabajar y 23,9% de los informales.

**El coronavirus impone el reto adicional de la cobertura del trabajo en casa. Y el sistema de seguridad social tendrá que ir resolviéndolo, pues muy probablemente después de la pandemia muchos continuarán con este formato laboral.**

## DINERO

<https://www.dinero.com/pais/articulo/quien-responde-por-riesgos-de-teletrabajadores-eps-o-arl/283678>

