

**ANÁLISIS COMPARATIVO DE LA NORMATIVIDAD DE RIESGOS LABORALES EN
LA MODALIDAD DE TELETRABAJO DE LOS PAÍSES MIEMBROS DE LA
COMUNIDAD ANDINA DE NACIONES - CAN**



MONOGRAFÍA

YEIMMY LORENA GRANOBLER GARCÉS

YIRNNY TATIANA LONDOÑO TRUJILLO

MAGDA ISABEL TABARES PUPO

UNIVERSIDAD DISTRITAL FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS

FACULTAD DE INGENIERÍA

ESPECIALIZACIÓN EN HIGIENE, SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

BOGOTÁ D.C.

2019

**ANÁLISIS COMPARATIVO DE LA NORMATIVIDAD DE RIESGOS LABORALES EN
LA MODALIDAD DE TELETRABAJO DE LOS PAÍSES MIEMBROS DE LA
COMUNIDAD ANDINA DE NACIONES- CAN**



Línea de investigación: Promoción y prevención en SST

Sub línea: Entornos laborales saludables

YIRNNY TATIANA LONDOÑO TRUJILLO

MAGDA ISABEL TABARES PUPO

YEIMMY LORENA GRANOBLES GARCES

Director:

HEBERTO SAAVEDRA ANGULO

UNIVERSIDAD DISTRITAL FRANCISCO JOSÉ DE CALDAS

FACULTAD DE INGENIERÍA

ESPECIALIZACIÓN EN HIGIENE, SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

BOGOTÁ D.C.

2019

Tabla de Contenido

| | | |
|------|---|----|
| 1. | Introducción | 6 |
| 2. | Planteamiento del Problema | 10 |
| 3. | Objetivos | 12 |
| 3.1. | Objetivo general | 12 |
| 3.2. | Objetivos específicos | 12 |
| 4. | Justificación | 13 |
| 5. | Marco de referencia | 14 |
| 5.1. | Antecedentes o Estado del arte | 14 |
| 5.2. | Marco teórico | 17 |
| 5.3. | Marco legal colombiano | 20 |
| 5.4. | Marco Conceptual | 22 |
| 6. | Metodología | 27 |
| 7. | CAPÍTULO 1. Análisis de los lineamientos emitidos por la Organización Internacional del Trabajo OIT y la Comunidad Andina CAN referentes a riesgos laborales en la modalidad de teletrabajo. | 29 |
| 7.2. | Seguridad y salud en el trabajo - Comunidad Andina de Naciones CAN | 41 |
| 8. | CAPÍTULO 2. Recopilación de la normatividad referente a riesgos laborales en la modalidad de teletrabajo de los países miembros de la Comunidad Andina CAN. | 46 |
| 8.1. | Principios | 46 |
| 8.2. | Normatividad Bolivia | 48 |
| 8.3. | Normatividad Colombia | 51 |
| 8.4. | Normatividad Ecuador | 55 |
| 8.5. | Normatividad Perú | 56 |
| 9. | CAPÍTULO 3. Evaluación de los resultados obtenidos en el análisis comparativo de la normatividad recopilada referente a riesgos laborales en la modalidad de teletrabajo de los países miembros de la Comunidad Andina CAN. | 58 |
| 9.1. | Ministerio de Bolivia | 58 |
| 9.2. | Ministerio de Colombia | 58 |
| 9.3. | Ministerio de Ecuador | 59 |
| 9.4. | Ministerio de Perú | 59 |

| | | |
|------|---|----|
| 9.5. | Normatividad de los países miembros de la CAN | 60 |
| 10. | CAPÍTULO 4. Posición de Colombia normativamente en relación a riesgos laborales en la modalidad de teletrabajo frente a los países miembros de la Comunidad Andina. | 71 |
| 11. | Referencia | 83 |
| 1. | | |

Lista de Tablas

| | |
|---|----|
| Tabla 1. Oportunidades y desafíos en materia de SST | 36 |
| Tabla 2. Normatividad - Bolivia | 48 |
| Tabla 3. Normatividad - Colombia | 51 |
| Tabla 4. Normatividad - Ecuador..... | 55 |
| Tabla 5. Normatividad - Perú..... | 57 |

1. Introducción

En la división del trabajo, la sociedad vio la necesidad de crear nuevos roles para mejorar las actividades, el trabajo se distribuía según las características propias de cada lugar, ahora bien, el trabajo al igual que el hombre ha evolucionado, se perfeccionaba las herramientas y los móviles que ayudaron a fomentar el progreso colectivo e individual.

Friedrich Engels esclarece más el concepto del trabajo en la evolución humana. Así lo expresó en su libro El papel del trabajo en la transformación del hombre del mono en hombre, quien consideraba que el trabajo en sí mismo se diversifica y se perfecciona de generación en generación extendiéndose a nuevas actividades, iniciando en actividades de caza y ganadería, posteriormente agricultura, hilado, tejido, trabajo de los metales, navegación y comercio. (Engels, 2000)

Lo indica ello que conforme se creaban nuevas herramientas el trabajo se sofisticaba y generaba la creación de grupos sociales, políticos y económicos.

La economía empezó a tomar bastante fuerza en la incidencia en nuevas labores ejercidas a través del trabajo humano, la creación de las tecnologías posibilita cubrir las necesidades surgidas de la población consumista, pese a que muchos trabajos quedaban segregados por la inmersión de tecnología, a la vez exhortaba a la sociedad para capacitarse y así atender las nuevas necesidades.

Cada sociedad surgió a nivel laboral conforme a los planteamientos políticos y económicos, algunos teniendo en cuenta las necesidades poblacionales y otros atendiendo las necesidades personales.

Las sociedades con mayor impulso económico lograron generar nuevos modelos económicos que permitieron nuevos empleos, pasamos de un estadio esclavista a un estadio remunerado, donde la primacía laboral se mantiene en las actividades comerciales de la adquisición de bienes y servicios.

Colombia tuvo en cuenta la posibilidad de impulsar más su economía creando alianzas con países, el 26 de mayo de 1969, se suscribió el Acuerdo de Cartagena donde se puso en marcha el proceso andino de integración, conocido como pacto andino, hoy Comunidad Andina CAN, para generar impactos que ayudarán a los países a consolidar los mercados, las estrategias y las tecnologías, es por ello que los tratados de la CAN, velan y propenden por la estabilidad de sus individuos.

El modelo económico de las naciones es basado en la venta de bienes y servicios, es deber del estado regular las relaciones entre los grupos que impulsan tal movimientos, la necesidad de generar políticas en donde todos los actores de la economía están mancomunados, entre ellos están los trabajadores pertenecientes a los grupos productores, de consumidores e importadores, todos ellos deben trabajar conjuntamente con los gobiernos para compensar el retraso de las regiones marginadas, en donde las políticas económicas estén orientadas a facilitar el acceso a la información, adaptando las herramientas a las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación, buena partes de las nuevas estrategias tienen como fin el desarrollo local, nacional e internacional.(2004 CATTANI ANTONIO)

En 1973 Estados Unidos estaba atravesando una crisis petrolera, la cual obligó a los científicos enfocar las políticas económicas en otros sectores, para ello era necesario pensar una

nueva herramienta que permitiera reducir la contaminación y así evitar la necesidad de utilizar autos para movilizar a los trabajadores desde sus hogares al lugar de trabajo, lo cual disminuiría el consumo de gasolina, por tal motivo se crearon mecanismos para que las personas no tuvieran la necesidad de trasladarse de su lugar de residencia, presentando al mundo la propuesta del teletrabajo, la cual fue acogida gradualmente en el continente americano, Programa de Teletrabajo.

Por lo tanto los estados para poder ser competitivos económicamente se vieron avocados en la necesidad de implementar estrategias para mejorar la productividad y el trabajo, quien no implementara tecnología quedaba sosegado por falta de misma, en Colombia el primer paso se dio durante la presidencia de Gaviria donde se adecuaron las normas laborales a la nueva economía mundial, allí se puso en marcha la apertura económica, haciendo más competitivo al país, reemplazando normas rígidas por otras más flexibles como la ley 50 de 1990. (Jassir, 2010)

Al dar apertura a la globalización se hacía necesaria casi obligatoria la implementación de tecnologías que permita la comunicación entre empresa, personas y reguladores de un modo eficaz, en Colombia las áreas relacionadas con tecnología estaban a cargo Ministerio de correos y telégrafos, quienes mediante el decreto 160 de 16 de abril de 1876 reglamentaron por primera vez normas referidas de líneas telegráficas, esta misión se la encomendó el Ministerio a entidades particulares, Compañía central and south American cable”, después de 29 años el gobierno nacional asume la administración de los teléfonos y crea una organización estatal, que dependía del Ministerio de gobierno, posteriormente en 1919 se contrató con la Compañía Marconi wireless la construcción de una estación internacional en Bogotá. Posteriormente en el en 2009 se creó el Ministerios de las TIC. (MinTic, 2018)

Luego llegan a Colombia el concepto de teletrabajo, en donde se conjuga el uso de las tecnologías y la oportunidad de una modalidad de trabajo a distancia, para la Organización Internacional del Trabajo OIT el teletrabajo consiste en trabajo a distancia, incluido el trabajo a domicilio, efectuado con auxilio de medios de telecomunicación y de tecnología. Para el 2008, Colombia expide la Ley 1221 que define y regula el Teletrabajo dentro la modalidad laboral en el país, posteriormente el 1 de Mayo del 2012, el presidente Juan Manuel Santos, firma el Decreto 0884 de 2012, reglamentario de la Ley de Teletrabajo; luego en Medellín, se unificó la normatividad en un libro guía denominado el Libro Blanco de Teletrabajo.

Lo anterior con el fin de que Colombia pueda estar a la vanguardia de la Tecnología brindando oportunidades laborales dignificantes sin desconocer los derechos laborales.

2. Planteamiento del Problema

El papel que desempeña el trabajo en la actividad productiva y evolución humana ha permitido la creación de nuevas herramientas tecnológicas, que han servido para impulsar la economía de las naciones, esto no solo se logra con la tecnología, es necesario crear alianzas que permitieran fortalecer a las naciones, mejorar el nivel de vida de sus habitantes mediante la integración y la cooperación económica y social, una de las propuestas fue unificar a los países vecinos. (Turismo, 2018)

El 26 de mayo de 1969 Bolivia, Colombia, Chile, Ecuador y Perú suscribió el Acuerdo de Cartagena, Tratado Constitutivo que fija los objetivos de la integración andina, define su sistema institucional y establece mecanismos y políticas que deben ser desarrolladas por los órganos comunitarios. De esa manera, se puso en marcha el proceso andino de integración conocido, en ese entonces como Pacto Andino, hoy Comunidad Andina (CAN) donde los países miembros son Bolivia, Colombia, Ecuador y Perú. El objetivo principal fue la integración subregional en materia social, de política externa común y del mercado común. Dentro de los convenios que tienen las naciones están los de integración comercial y complementación económica, promoción de la producción, el comercio, el consumo sostenible y el desarrollo y cooperatividad entre otras. (Andina, 2019)

Teniendo en cuenta que dentro de cooperatividad está el impulso laboral en las naciones, surge la necesidad de generar normas que promuevan la tecnología como herramienta necesaria para la generación de nuevos empleos y nuevas modalidades laborales entre ellas las del teletrabajo.

Es por tal motivo que se hace necesaria una línea normativa de los países de la Comunidad Andina con el fin de establecer los aportes que cada nación puede hacer a la modalidad de teletrabajo y en especial en la protección de los riesgos laborales a los cuales están expuesto los trabajadores pertenecientes a esta nueva modalidad laboral.

Pregunta Problema

¿Cuál es la normatividad aplicable en materia de riesgos laborales para la modalidad de teletrabajo en los países miembros de la Comunidad Andina?

3. Objetivos

3.1.Objetivo general

Analizar comparativamente la normatividad en riesgos laborales en la modalidad de teletrabajo de los países miembros de la Comunidad Andina – CAN.

3.2.Objetivos específicos

Analizar los lineamientos emitidos por la Organización Internacional del Trabajo OIT y la Comunidad Andina CAN referentes a riesgos laborales en la modalidad de teletrabajo.

Recopilar la normatividad referente a riesgos laborales en la modalidad de teletrabajo de los países miembros de la Comunidad Andina CAN.

Evaluar los resultados obtenidos en el análisis comparativo de la normatividad recopilada referente a riesgos laborales en la modalidad de teletrabajo de los países miembros de la Comunidad Andina CAN.

Establecer la posición de Colombia normativamente en relación a riesgos laborales en la modalidad de teletrabajo frente a los países miembros de la Comunidad Andina.

4. Justificación

Colombia, está atravesando por cambios tecnológicos frente a los cuales en la mayoría de casos el país no está preparado normativamente para afrontar los riesgos a los que están expuesto los trabajadores pertenecientes a las prácticas labores de la modalidad de teletrabajo, es por ello que es necesario hacer un análisis comparativo de la normatividad entre los países miembros de la Comunidad Andina CAN, con el propósito de evidenciar que aporte, similitud o falencia tienen las naciones.

La normatividad existente en Colombia relacionada con la modalidad de teletrabajo donde se establecen derechos y deberes de los trabajadores bajo esta modalidad de empleo no es muy conocida y en la mayoría de los casos no es clara tanto para trabajadores como para empresarios, dejando vacíos normativos y permitiendo diferentes interpretaciones.

Es en este contexto que surge la investigación del Análisis Comparativo de la Normatividad de Riesgos Laborales de la modalidad de Teletrabajo de los Países Miembros de la Comunidad Andina - CAN, donde se pretende sentar las bases para el análisis y el inicio de un proceso de reflexión y acción en este tipo de empleos. En este sentido, se busca llamar la atención de los empleados y empleadores sobre las implicaciones e importancia en temas normativos para riesgos laborales en la modalidad de teletrabajo.

Lo anterior se sustenta en el hecho que las personas que son profesionales en el área de Seguridad y salud en el trabajo están acreditadas para ejercer la licencia en los países miembros de la Comunidad Andina según la decisión número 547 del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo.

5. Marco de referencia

5.1. Antecedentes o Estado del arte

El origen del trabajo por cuenta propia tiene su origen a mediados del siglo XVIII en Inglaterra al igual que en Francia. Lo anterior se presentó por el sistema capitalista, la implementación de nueva maquinaria, el desarrollo de las comunicaciones, lo que genera una expansión comercial y una nueva clase social. el nacimiento del trabajo está dado por la revolución industrial y la revolución burguesa. (Espinosa, 2015).

Al presentarse la desigualdad laboral nace el movimiento obrero lo que influye en la intervención del estado con el propósito de solucionar la problemática social, el nacimiento de los derechos de los trabajadores, nueva legislación en temas laborales, cambios en las organizaciones entre otros. (Espinosa, 2015).

En los años 60 las fuerzas armadas de Estados Unidos crean durante la guerra fría la red de computadoras, denominada Arpanet, que sería el origen del internet.

En los 70 durante la crisis petrolera surge el teletrabajo, el físico Jack Nilles en 1973 propuso el teletrabajo con el propósito de ahorro, reducción de la contaminación y de optimizar los recursos no renovables, el físico definió al teletrabajo como “enviar el trabajo al trabajador en lugar del trabajador al trabajo” creando el concepto de “telecommunting”, de igual forma el ingeniero Peter Goldmark propuso trabajar en la ciudad sin dejar el campo mediante la implementación de las telecomunicaciones. (Espinosa, 2015)

Las computadoras y el internet empezaron a surgir en los 80 junto con el teletrabajo, donde el fin era permanecer en el hogar o para iniciar un negocio propio, el desarrollo de nuevas

tecnologías dentro de una “revolución de la información” o “sociedades de la información” lo que ha permitido cambios en la organización, el modo y los lugares de trabajo. (Espinosa, 2015).

Para Nilles (1994), Gray, Hodson y Gordon (1995), Civit y March (2000), las consecuencias del teletrabajo, que no sólo es un cambio en cómo los trabajadores entienden su trabajo, sino que también se desarrolla un nuevo modelo social, cultural y económico. El teletrabajo aporta en el aumento de la flexibilidad en las empresas para cubrir las necesidades del mercado, al inicio de la década de los noventa durante la crisis económica mundial, las empresas recurrieron al teletrabajo, con el fin de reducir costos y flexibilizar la producción. (Navarra, 2008)

En el siglo XXI el teletrabajo ha evolucionado a nivel mundial, sin embargo, esta evolución ha dependido de desarrollo y cultura de cada país, siendo los países de habla inglesa principalmente en Estados Unidos.

En Europa mediante políticas de Estado se dio el cambio de trabajadores del sector industrial a trabajadores de la información con el propósito de combatir las tasas de desempleo, aumentar el desarrollo de los países y ubicar a Europa en la tecnología mundial. (Espinosa, 2015)

El crecimiento del teletrabajo a la par de los avances tecnológicos, las dinámicas mundiales, la necesidad de estar presentes en todas partes al mismo tiempo y la dinámica e innovación de la comunicación, este crecimiento busca la transformación del trabajo enfocados en la calidad de vida de los trabajadores y en el desarrollo de las empresas. (Espinosa, 2015)

En los 90 el teletrabajo toma fuerza en Colombia durante la llegada de la apertura económica y la disponibilidad de internet en empresas y en las casas, de igual forma se inicia la

era del uso masivo de los medios de transmisión de información y de la comunicación, el teletrabajo se veía como un modelo de trabajo atípico sin regulación, protección y promoción (Bonilla, 2015), en 2008 se expide la ley 1221, en el artículo 2 se encuentra la definición de teletrabajo establecida por el convenio de la OIT del año 2002. Para el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones Mintic (2014), el Teletrabajo es una tendencia laboral mundial que crece para beneficiar a empleados y a las organizaciones. Colombia es referente en América Latina por su iniciativa pública para la implementación del teletrabajo. Según el MINTIC, hoy Colombia tiene 122.278 teletrabajadores, según el ‘Cuarto Estudio de Penetración del Teletrabajo en Empresas Colombianas’, realizado por la Corporación Colombia Digital y el Centro Nacional de Consultoría para el año 2018, el cual refleja que esta modalidad laboral ha venido consolidándose en el país. (ÁVILA, 2017)

Las ciudades con mayor número de teletrabajadores son Bogotá, que pasó de tener 55.848 trabajadores remotos en el 2016 a 63.995 en el 2018; Medellín, que pasó de 25.081 a 29.751 en el mismo periodo; Cali, que tuvo un crecimiento exponencial, pasando de 5.723 a 13.379; Bucaramanga, que quintuplicó su cifra en dos años, pasando de 869 a 4.992, y Barranquilla, que se mantuvo con 4.827 teletrabajadores. (MinTic, 2018)

5.2.Marco teórico

Etimológicamente el término teletrabajo viene de la unión entre la palabra griega tele (lejos) y de la palabra trabajo (acción de trabajar) palabra latina tripaliare de tripalium (instrumento de tortura) donde su significado hace referencia a una acción física o intelectual continua donde se genera algún esfuerzo. Con lo anterior se tiene una aproximación al término “un trabajo lejos” (Sharon Amanda Afanador Madregon, 2015)

Al presentarse la globalización de la economía, los procesos de flexibilización productiva y la introducción de las TIC'S permitieron la expansión del teletrabajo, lo que permite el nacimiento de nuevas modalidades de organizaciones dejando a un lado el modelo tradicional generando cambios en la negociación y en el trabajo; en los años 70 son importantes tres ejes referentes a la dinámica económica, la innovación productiva y la gestión y finalmente las políticas socioeconómicas. (Yacopino, 2013)

El principio de la globalización y/o mundialización

El principio de flexibilidad

El principio de sociedad de la información

Siguiendo el pensamiento de Carnoy, las nuevas modalidades de trabajo que permiten desarrollarse mediante la utilización de las Tics han cambiado las relaciones laborales. La unión de factores tecnológicos y empresariales está generando nuevas posibilidades de organizaciones y de trabajadores. (Yacopino, 2013)

Dentro de las ventajas del teletrabajo se encuentra el ahorro de recursos físicos como oficinas o espacios de trabajo, económicos para el mantenimiento de las instalaciones y los gastos de los trabajadores en desplazamientos, alimentación y vestuario y permite la reducción de tiempo tanto para empleados como para trabajadores en desplazamientos siendo este aprovechado para la realización de las actividades laborales. De igual forma reduce el estrés debido por el tráfico al igual que el generado en los lugares de trabajo, el teletrabajo permite una mayor adaptación al ambiente de trabajo, se evidencia un equilibrio entre las relaciones familiares y la eficiencia en el desempeño laboral, se disminuye el ausentismo por enfermedades laborales, finalmente el teletrabajo aporta a la disminución de contaminación del ambiente por las emisiones generadas por las fuentes móviles durante los desplazamientos. (LINA PAOLA ABRIL MARTÍNEZ, 2019)

En el caso de las desventajas de la modalidad de teletrabajo se encuentra el aumento de carga laboral debido al aumento de productividad de los trabajadores, esto está relacionado con otro riesgo que es el aumento de las jornadas de trabajo que se encuentra entre un 10 a un 20%, de igual forma se puede presentar riesgo de aislamiento de los teletrabajadores por presentarse poco contacto con los compañeros de trabajo. Debido a las ventajas de permanecer conectados 24 horas por la tecnología se presenta el riesgo de la sobreexplotación, siendo un riesgo de carácter psicológico, tecnoestrés o que presenta dificultades para dejar el trabajo. Otro riesgo laboral es la dificultad para separar el trabajo de la familia, el teletrabajo puede generar dificultades de memorización y atención, problemas musculoesqueléticos por el uso de computadoras, así como problemas visuales y estrés por enfrentar problemas solo.

De igual forma se presentan desventajas de aspectos locativos como la falta de formación en seguridad, ergonomía, seguridad contra incendio, seguridad eléctrica, calidad de aire interior, accidentes, seguridad y la planificación de desastres. La modalidad de teletrabajo incrementa la incertidumbre de los riesgos laborales a los que están expuestos los teletrabajadores, también se pueden presentar conflictos familiares, riesgo potencial como el sedentarismo y alteraciones de hábitos alimentarios saludables. (LINA PAOLA ABRIL MARTÍNEZ, 2019)

Teniendo en cuenta la igualdad de derechos laborales de los trabajadores sin importar la modalidad de contratación los acuerdos entre empleadores y empleados deben garantizar el cumplimiento de las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo incluyendo el derecho a contar con equipos seguros, el derecho a conocer la información sobre los riesgos a los que están expuesto con relación al trabajo y el derecho a la formación y capacitación en autocuidado de la salud, prevención del riesgo, autocontrol, manejo del tiempo de trabajo y tiempo libre, de igual forma se debe orientar a las organizaciones en el manejo y cuidado de los teletrabajadores. (LINA PAOLA ABRIL MARTÍNEZ, 2019)

5.3.Marco legal colombiano

El Teletrabajo en Colombia se regula por la Ley 1221 del 2008 y el decreto 884 del 2012 que la reglamenta.

Ley 50 de 1990: Por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones.

Ley 1221 de 2008: Establece el reconocimiento del Teletrabajo en Colombia como modalidad laboral en sus formas de aplicación, las bases para la generación de una política pública de fomento al teletrabajo y una política pública de teletrabajo para la población vulnerable. Crea la Red Nacional de Fomento al Teletrabajo, con el fin de promover y difundir esta práctica en el país e incluye las garantías laborales, sindicales y de seguridad social para los Teletrabajadores.

Ley 1341 de 2009: Por la cual se definen principios y conceptos sobre la sociedad de la información y la organización de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones TIC's, se crea la Agencia Nacional de Espectro y se dictan otras disposiciones (Min TIC 2012)

Ley 1429 de 2010: Por la cual se expide la Ley de Formalización y Generación de Empleo. Artículo 3°. Focalización de los programas de desarrollo empresarial. c) Diseñar y promover programas de formación, capacitación, asistencia técnica y asesoría especializada, que conduzcan a la formalización y generación empresarial, del empleo y el teletrabajo.

Decreto 884 de 2012: Especifica las condiciones laborales que rigen el teletrabajo en relación de dependencia, las relaciones entre empleadores y Teletrabajadores, las obligaciones

para entidades públicas y privadas, las ARLs y la Red de Fomento para el teletrabajo. Así mismo establece los principios de voluntariedad, igualdad y reversibilidad que aplican para el modelo.

Resolución 2886 de 2012: define las entidades que hacen parte de la Red de Fomento del Teletrabajo y las obligaciones que les compete.

Ley 1562 de 2012: Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional.

Libro Blanco: La guía práctica e interactiva para que las entidades públicas y privadas adopten teletrabajo y disfruten sus beneficios.

5.4.Marco Conceptual

Análisis: Examen detallado de una cosa para conocer sus características o cualidades, o su estado, y extraer conclusiones, que se realiza separando o considerando por separado las partes que la constituyen

Formas de Teletrabajo: De acuerdo a la Ley 1221 de 2008 existen las siguientes formas de teletrabajo:

- a) **Autónomos:** son aquellos que utilizan su propio domicilio o un lugar escogido para desarrollar su actividad profesional, puede ser una pequeña oficina, un local comercial. En este tipo se encuentran las personas que trabajan siempre fuera de la empresa y sólo acuden a la oficina en algunas ocasiones.
- b) **Móviles:** son aquellos teletrabajadores que no tienen un lugar de trabajo establecido y cuyas herramientas primordiales para desarrollar sus actividades profesionales son las Tecnologías de la Información y la comunicación, en dispositivos móviles.
- c) **Suplementarios:** son aquellos teletrabajadores que laboran dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en una oficina.
- d) **Teletrabajador:** Persona que desempeña actividades laborales a través de tecnologías de la información y la comunicación por fuera de la empresa a la que presta sus servicios.

De acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo OIT (2016), se afirma que el teletrabajo puede adoptar distintas modalidades:

- a) **Escritorio multiusuario (hot desking).** El trabajador trabaja a distancia una parte o la mayor parte del tiempo, y el resto del tiempo en la oficina principal. Cuando trabaja en la oficina principal, el trabajador ocupa un despacho no asignado, atribuido para una utilización puntual, y no dispone de un escritorio que le estaría reservado durante sus períodos de teletrabajo.
- b) **Escritorio multiusuario con reserva (hotelling).** Sistema similar al del escritorio multiusuario, pero los trabajadores deben realizar una reserva previa.
- c) **Telecentros.** Instalaciones que ofrecen estaciones de trabajo y otro equipo de oficina a los trabajadores de diversas entidades. Este tipo de teletrabajo se considera útil en la medida en que la tecnología que ofrecen es mejor que la disponible en la oficina a domicilio, pero se estima que está en declive debido al acceso generalizado a las redes de banda ancha, los ordenadores portátiles y los teléfonos inteligentes.
- d) **Oficinas colaborativas.** Se trata de entornos de trabajo virtuales en los que los trabajadores pueden trabajar en colaboración desde distintos lugares gracias a una red informática. (p.18)

Comunidad Andina De Naciones CAN: La Comunidad Andina (CAN) es un mecanismo de integración subregional creado mediante el Acuerdo de Cartagena del 26 de mayo 1969, con el propósito de mejorar el nivel de vida y desarrollo equilibrado de los habitantes de los Países Miembros mediante la integración y la cooperación económica y social

Normativa: norma o conjunto de normas que guían, dirigen y ajustan el comportamiento de un individuo, organización, materia y/o actividad.

El término normativa es usado como sinónimo de regla, método, procedimiento, siendo su presencia y cumplimiento de suma importancia dentro de una organización, institución y/o sociedad, ya que estipula y limita el comportamiento y funciones de cada uno de sus miembros permitiendo lograr una sana convivencia y el alcance de sus objetivos planteados.

País miembro: Cada uno de los países que integran la Comunidad Andina.

Riesgo: Combinación' de la probabilidad de que ocurra una o más exposiciones o eventos peligrosos y la severidad del daño que puede ser causada por éstos. (Ministerio de trabajo, Decreto 1443 de 2014, p. 5)

Riesgo laboral: Probabilidad de que la exposición a un factor ambiental peligroso en el trabajo cause enfermedad o lesión. (Instrumento Andino De Seguridad y Salud En El Trabajo, p. 2)

Tecnologías de la información y la comunicación: Algunas de las definiciones que existen para las TIC son:

a) Se denomina tecnologías de la información y la comunicación al conjunto de tecnologías que permiten la adquisición, producción, almacenamiento, tratamiento, comunicación, registro y presentación de información en forma de voz, imágenes y datos contenidos en señales de naturaleza acústica, óptica o electromagnética.

Las TIC incluyen la electrónica como tecnología base que soporta el desarrollo de las telecomunicaciones, la informática y el audiovisual (Rosario,2005).

b) Las TIC son las tecnologías que se necesitan para la gestión y transformación de la información, en particular las computadoras y programas que permiten crear, modificar, almacenar, proteger y recuperar esa información (portal de la sociedad de la información de Telefónica de España).

c) Las TIC se conciben como un universo con dos conjuntos, representados por las tradicionales tecnologías de la comunicación, principalmente radio, televisión y telefonía convencional, y por las tecnologías de la información, caracterizadas por la digitalización de las tecnologías de registro de contenidos (informática, de las comunicaciones, telemática y de las interfaces) (en el informe sobre desarrollo humano de Venezuela, 2002, realizado por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo [PNUD]).

Teletrabajo: De acuerdo a la investigación se encontraron varias definiciones que se establecen a continuación.

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, 2008)

El teletrabajo es la forma de organizar y realizar el trabajo a distancia mediante la utilización de las TIC en el domicilio del trabajador o en lugares o establecimientos ajenos al empleador. (Declaración de lineamientos y compromisos en materia de teletrabajo, para la

promoción de trabajo decente y como garantía de calidad laboral, firmada en Buenos Aires en 2010.)

“Se entiende por teletrabajo a los efectos de esta ley, a la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios en los términos de los artículos 21 y 22 de la ley n.º 20744 (texto ordenado en 1976) y sus modificatorias, en las que el objeto del contrato o relación de trabajo es realizado total o parcialmente en el domicilio del trabajador o en lugares distintos del establecimiento o los establecimientos del empleador, mediante la utilización de todo tipo de tecnología de la información y de las comunicaciones.” (Proyecto de ley de julio de 2007.)

“El teletrabajo es una forma de organización y/o de realización del trabajo, utilizando las tecnologías de la información en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, en la cual un trabajo que podría ser realizado igualmente en los locales de la empresa se efectúa fuera de estos locales de forma regular”. (Acuerdo marco europeo sobre teletrabajo, Bruselas, 16 de julio de 2002.)

El teletrabajo es el trabajo a distancia (incluido el trabajo a domicilio) efectuado con auxilio de medios de telecomunicación y/o de una computadora. (Tesauro OIT, 6.ª edición, Ginebra, 2008.)

Trabajo: El trabajo que regula este Código es toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo. (Código sustantivo del trabajo, 2019)

6. Metodología

Para poder llegar a generar un amplio análisis de la normatividad de los riesgos laborales a lo que están expuestos los trabajadores del sector de teletrabajo pertenecientes a los países de la Comunidad Andina, se abordará los conocimientos sobre aspectos importantes de la realidad jurídica de cada país, encontrando en cada uno las fortalezas, similitudes y vacíos.

La investigación hermenéutica según (SAMPIERI) proponen una observación y evaluación de fenómenos que son precisamente los que pretenden analizar, otro tipo de investigación que se utilizará es el descriptivo en donde se presentarán los beneficios propios de cada normatividad y el aporte que puede dar cada uno a los países de la Comunidad Andina (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2008).

Para Sartori (1984) el método comparativo tiene como objetivo la búsqueda de similitudes y disimilitudes. Dado que la comparación se basa en el criterio de homogeneidad; siendo la identidad de clase el elemento que legitima la comparación, se compara entonces lo que pertenece al mismo género o especie. Las disimilaridades se presentan como lo que diferencia a la especie de su género, y esto no es lo mismo que señalar las variaciones internas de una misma clase; por lo cual se requiere de un trabajo sistemático y riguroso que implique la definición previa de las propiedades y los atributos posibles de ser comparados.

Según Fideli (1998) el método comparativo es un método para confrontar dos o varias propiedades enunciadas en dos o más objetos, en un momento preciso o en un arco de tiempo más o menos amplio. De esta manera se comparan unidades geopolíticas, procesos, e instituciones, en un tiempo igual o que se lo considera igual (sincronismo histórico).

En el método comparativo de investigación que se desarrollara en este trabajo de grado se realizarán las siguientes etapas:

Etapas 1: Recolección de la información normativa vigente referente a riesgos laborales presente en la modalidad de teletrabajo de los países miembros de la Comunidad Andina CAN. Se consultará la normatividad en fuentes confiables con el propósito de tener una aproximación al tema de los riesgos laborales en la modalidad de teletrabajo.

Etapas 2: Se realizará la interpretación y análisis de la normatividad relacionada con riesgos laborales en la modalidad de teletrabajo donde se obtendrán los resultados de la realización del análisis cualitativo y cuantitativo de las normas, identificando los aspectos constantes y diferentes entre los países miembros de la CAN.

Etapas 3: Finalmente se presentará el resultado del análisis comparativo de la normatividad de riesgos laborales en la modalidad de teletrabajo de los países miembros de la Comunidad Andina CAN estableciendo conclusiones del análisis comparativo de la investigación y algunas recomendaciones.

7. CAPÍTULO 1. Análisis de los lineamientos emitidos por la Organización Internacional del Trabajo OIT y la Comunidad Andina CAN referentes a riesgos laborales en la modalidad de teletrabajo.

Teniendo en claro que la prevención en riesgos laborales independientemente de su modalidad de trabajo busca anticipar los ATEL (accidentes de trabajo y enfermedades laborales), es importante tener presente que el teletrabajo, aunque esté definido de varias maneras no deja de ser una modalidad más de contratación para los trabajadores en donde puede lograr una cantidad de ventajas para ellos y mejora la competitividad de las empresas que lo desarrollan.

Sin embargo, es importante recalcar que los teletrabajadores, al igual que cualquier persona contratada para ejecutar una labor, cuentan con todo el derecho entre otras cosas de tener sus aportes al Sistema de Seguridad Social Integral y es responsabilidad de los empleadores adaptar a sus teletrabajadores en espacios adecuados para desarrollar una cultura de higiene seguridad y salud en el trabajo con unas características y condiciones propias a su espacio laboral.

Con el simple hecho que el teletrabajo les permita a las personas en algunas medidas compartir más espacios con sus familias, y adecuar sus tiempos para desarrollar sus actividades, hace que esta forma de desarrollar sus labores sea más atractiva hoy en día para los colaboradores de las empresas y se interesen más por pertenecer a esta modalidad, es por ello que las empresas deben estar en avances y actualizaciones continuas, ya que es una tendencia que cada día toma mas fuerza.

7.1.Seguridad y Salud en el Trabajo - Organización Internacional del Trabajo OIT

Manual de Buenas Prácticas en Teletrabajo de la OIT - Su Prevención en Salud y Seguridad.

Gracias a las experiencias y recomendaciones surgidas del Programa Piloto de Seguimiento y Promoción del Teletrabajo en empresas privadas (PROPET), se desarrolla el Manual de buenas prácticas en teletrabajo de la Organización Internacional del Trabajo OIT. “Su objetivo general es promover el teletrabajo en un contexto adecuado desde el punto de vista regulatorio, de la salud, la seguridad, la privacidad, la confidencialidad y el cuidado del medio ambiente y las condiciones laborales del teletrabajo”. (OIT, 2011, p.9)

En este manual se mencionan algunas recomendaciones de manera general para la prevención en la salud y seguridad de los teletrabajadores, descritas a continuación:

- “Es recomendable que las empresas fomenten la cultura preventiva y el cumplimiento de las normas como elementos centrales de una estrategia a corto, medio y largo plazo para una mejora constante de la seguridad y la salud en el trabajo.
- El empleador es responsable de la protección de la salud y seguridad profesional del teletrabajador.
- Es responsabilidad de la empresa informar a los teletrabajadores sobre su política en materia de salud y seguridad en el trabajo.
- Es recomendable capacitar a los teletrabajadores sobre las exigencias relativas a las pantallas, la ergonomía en el uso de computadoras, los requisitos del puesto de trabajo,

las condiciones ambientales, los riesgos específicos de las tareas del teletrabajador, y sobre todas las medidas preventivas a adoptar.

- Es recomendable que las empresas entreguen a los teletrabajadores un manual o guía con las políticas, normas y recomendaciones sobre salud, seguridad e higiene en el trabajo, para sensibilizar y capacitar a su personal en el respeto de las mismas, diligencias, riesgos y cuidados al respecto.
- Es responsabilidad de los teletrabajadores aplicar estas políticas y recomendaciones de seguridad correctamente.
- Para verificar la aplicación correcta de las disposiciones pertinentes en materia de salud y seguridad, el empleador, los representantes de los trabajadores y las autoridades competentes tienen acceso al lugar de teletrabajo, dentro de los límites de la legislación y convenios colectivos vigentes, respetando el derecho a la privacidad e intimidad del domicilio del teletrabajador. Dicho acceso debe estar sujeto a notificación previa y al consentimiento del teletrabajador. Este tiene también derecho a solicitar visitas de inspección.
- Se recomienda que las empresas cuenten con métodos para evaluar las condiciones en que se desarrolla la tarea diaria en el domicilio de los teletrabajadores, respetando el derecho a la privacidad e intimidad del teletrabajador y su familia”. (OIT, 2011, p.25,26).

De acuerdo a la experiencia del PROPET, “ se advierte un gradual y constante crecimiento en la cantidad de trabajadores que manifiestan su interés y acuerdan con las empresas incorporarse al grupo de los teletrabajadores” (OIT, 2011, p.16). Habiendo para ellos unas ventajas y beneficios, pero para garantizar que esta modalidad de trabajo se desarrolle de la

mejor manera las empresas deben garantizar personas que estén calificadas para las labores que desarrollan.

Uno de los aspectos más importantes para garantizar la seguridad y salud en el trabajo para los teletrabajadores es adaptar en cada organización un perfil profesional para cada cargo, en el Manual de buenas Prácticas en Teletrabajo de la OIT recomiendan “que la empresa defina el perfil del puesto dentro de la organización, y describa las competencias requeridas, cualidades y características de personalidad que deba reunir la persona para conocer con la mayor certeza si es una posición de teletrabajo y si, además, se reúnen las competencias y exigencias para teletrabajar en el domicilio o en un lugar ajeno al domicilio de la empresa empleadora”. (OIT, 2011, p.19).

Por otra parte, en el Manual de buenas Prácticas en Teletrabajo de la OIT también mencionan unas características y condiciones de un teletrabajador para incrementar su éxito y de igual manera aporta en la preservación de su salud y seguridad.

- “Seguridad, autonomía, autocontrol, proactividad, iniciativa.
- Capacidad de proceder solo, sin supervisión; capacidad para tomar decisiones.
- Capacidad de adaptación rápida a situaciones de cambio.
- Flexibilidad para orientarse en la búsqueda y concreción de resultados.
- Competencia para plantear un plan de acción con objetivos, definiendo empleo de recursos y prioridades.
- Disciplina, sistematicidad y orden.
- Capacidad de gestionar la comunicación.

- Capacidad de autogestionar el tiempo.
- Alto grado de compromiso.
- Capacidad para armonizar vida familiar y laboral”. (OIT, 2011, p.19).

Ahora bien, también es importante recalcar que la modalidad de teletrabajo aun contando con tantas ventajas tanto para colaboradores y empleadores, hace que la supervisión de los puestos de trabajo para la preservación en seguridad y salud en el trabajo no se puedan desarrollar de una manera más constante como se quisiera, muchas veces por cuestiones económicas para los empleadores. es por ello la importancia que tiene la formación y capacitación para los teletrabajadores en cuestiones de seguridad y salud laboral.

En el Manual de buenas Prácticas en Teletrabajo de la Organización Internacional del Trabajo OIT, mencionan unos ítems a tener en cuenta en aspectos de formación y capacitación para los teletrabajadores;

- “Los teletrabajadores tienen el mismo acceso a la formación, a la capacitación y a las oportunidades para desarrollar su carrera profesional que los trabajadores presenciales que trabajan en los establecimientos y oficinas de la empresa empleadora y están sujetos a las mismas políticas de evaluación de desempeño.
- Se recomienda que los teletrabajadores reciban una formación adecuada, orientada hacia el equipo técnico a su disposición y a las características de esta forma de organización del trabajo.

- Se recomienda reforzar las acciones formativas y de capacitación de los colaboradores que continúan trabajando presencialmente, así como del equipo de supervisión y gerencial que interactuará con los teletrabajadores.
- Fomentar reuniones y encuentros del equipo de trabajo para identificar dificultades y problemas de comunicación, discutir logros y desafíos, revisando y reforzando las cuestiones que permitirán mejorar el desempeño y asegurar el logro de los objetivos propuestos.
- Facilitar iguales posibilidades para que los teletrabajadores puedan asistir a las jornadas de capacitación, cursos y reuniones asociadas a su desarrollo profesional.
- Poner el foco en la capacitación y desarrollo de las competencias y habilidades asociadas a los requerimientos de los teletrabajadores.
- Articular medidas que potencien el trabajo en equipo y promover el uso de internet en forma colaborativa
- Se recomienda promover encuentros presenciales, de esparcimiento y con actividades lúdicas, de los equipos de trabajo para mejorar el conocimiento y la relación entre quienes teletrabajan y quienes lo hacen en forma presencial, lo que crea un mejor clima organizacional y construye una nueva cultura de trabajo basada en la confianza, el compromiso y la responsabilidad” (OIT, 2011, p.19).

La virtualización del trabajo ha sido un cambio muy grande para el mundo, ayudando así a una mayor demanda en la flexibilidad en la organización del trabajo, los horarios de trabajo y teletrabajo (Stacey y otros autores, 2016).

Algunos pensarían que el teletrabajo de cierta manera impone un modo de adaptación más fácil para los colaboradores en cuanto a las obligaciones de la casa, en la medida en que esta modalidad les permite ahorrar tiempos en traslados diarios entre casa u oficina y viceversa, pueden contar con más tiempo para compartir en familia y cumplir con sus obligaciones en la misma. lo cierto es que (Eurofund y OIT, 2017). “ El teletrabajo provoca con frecuencia niveles más altos de intensidad laboral y más probabilidades de conflicto entre trabajo y familia. También puede afectar al bienestar de los trabajadores o aumentar sus niveles de estrés. De hecho, el 41 por ciento de los trabajadores con trabajo móvil basado en las TIC registran altos niveles de estrés, frente al 25 por ciento de los trabajadores que desempeñan sus tareas en las instalaciones del empleador” (p.53).

En relación con la seguridad y la salud en el trabajo, la práctica del teletrabajo reduce el tiempo y el estrés de los traslados, así como el riesgo de sufrir accidentes del trabajo, y puede contribuir a un mejor equilibrio entre la vida laboral y la vida personal. (OIT, 2019, p.30).

la (OIT, 2019). afirma que el teletrabajo, “también puede plantear desafíos en materia de SST, como la necesidad de gestionar los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo en solitario y la posible erosión de la división entre el trabajo y la vida personal, así como para asegurar la ergonomía en los puestos de trabajo” (p.30).

La tendencia del teletrabajo día a día va tomando más fuerza, y con ella se asumen algunas oportunidades y desafíos, tanto para los colaboradores como para los empleadores. Algunos de estos cambios benefician a ambas partes, como también puede que alguna de ellas se vea perjudicada en algunos aspectos. La (OIT, 2019). Menciona que “Mientras, es muy probable que las personas trabajen cada vez más fuera de los lugares de trabajo tradicionales o lo hagan a

distancia. Si bien esta situación alejará a los trabajadores de los lugares de trabajo peligrosos, también podrá situarlos frente a nuevos riesgos. Los factores psicosociales y organizativos adquirirán cada vez más importancia, al igual que lo harán el tipo y el ritmo de trabajo, incluido el modo en que se gestionen los cambios. Otros riesgos nuevos pueden plantearse con el aumento de las interfaces hombre-máquina, incluidos los relacionados con los riesgos ergonómicos (por ejemplo, los derivados del mayor uso de los dispositivos móviles y del trabajo sedentario) y con la carga cognitiva (EU-OSHA, 2018b)”. (p.30)

Es importante tener claridad de las oportunidades y desafíos en materia de seguridad y salud en el trabajo que nos impone la modalidad de teletrabajo, en el libro Seguridad y Salud en el Centro del Futuro del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo OIT nos mencionan algunas de ellas:

Tabla 1.

Oportunidades y desafíos en materia de SST

| OPORTUNIDADES | DESAFÍOS |
|--|--|
| <p>“LA POSIBLE REDUCCIÓN DE ALGUNOS RIESGOS PSICOSOCIALES</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Mejora del equilibrio entre la vida laboral y la vida familiar con el teletrabajo | <p>EL POSIBLE AUMENTO DE ALGUNOS RIESGOS PSICOSOCIALES</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Percepción de que es necesario estar ‘disponible’ en todo momento y el peor equilibrio entre la vida laboral y la vida personal. |

-
- Reducción del estrés relacionado con los traslados al trabajo y desde el trabajo.

LA RETIRADA DE LAS PERSONAS DE LOS MEDIOAMBIENTES PELIGROSOS

- Reducción de la necesidad de los traslados relacionados con el trabajo.
- Aumento del control del trabajador sobre el equilibrio entre la vida laboral y la vida familiar.
- Reducción de la necesidad de poner a prueba las medidas de prevención en el mundo real.
- Control de la exposición a los peligros en tiempo real.

LA PROMOCIÓN DE LA SALUD

- Control en tiempo real de la fisiología y la previsión de avisos en relación con algunos comportamientos, como

- Aislamiento (trabajo a distancia y falta de interacción social).
- Control del rendimiento.
- Inseguridad en el trabajo.
- Ciberacoso, ciberagresiones y ciberataques.
- Tecnoestrés, la adicción a la tecnología y la sobrecarga de trabajo que pueden llevar a; Una mayor presión para mejorar el rendimiento (tomarse menos pausas, correr riesgos, recurrir a las drogas para mejorar el rendimiento, etc.)

UN MAYOR RIESGO PARA LA SEGURIDAD Y LA PRIVACIDAD

- Recopilación y el registro de información personal confidencial.
- Pérdida de puestos y funciones.

UN MAYOR RIESGO ERGONÓMICO

| | |
|--|--|
| <p>por ejemplo, hacer pausas durante el uso continuado del ordenador.</p> <p>LA MEJORA DE LAS MEDIDAS DE PREVENCIÓN</p> <ul style="list-style-type: none">➤ Mejora de la comprensión del comportamiento de las personas y sus actitudes subyacentes.➤ Mejora de la comunicación en la práctica de la SST.➤ Aprovechamiento de nuevas oportunidades para investigar, desarrollar y aprender sobre SST.➤ Mejora de la recopilación y el intercambio de registros precisos sobre SST. <p>LA REDUCCIÓN DE LA DESIGUALDAD.</p> | <ul style="list-style-type: none">➤ Aumento de la utilización de dispositivos móviles y del trabajo sedentario.➤ Que aumenta el riesgo de contraer afecciones de salud relacionadas (trastornos musculoesqueléticos, fatiga visual, obesidad, cardiopatías, entre otras). <p>LA EXPOSICIÓN A NUEVOS RIESGOS QUÍMICOS O BIOLÓGICOS O A CAMPOS ELECTROMAGNÉTICOS</p> <ul style="list-style-type: none">➤ Campos electromagnéticos <p>UN MAYOR RIESGO DE INCIDENTES Y EXPOSICIONES</p> <ul style="list-style-type: none">➤ Falta de evaluaciones de los riesgos en los lugares de trabajo alejados de las instalaciones del empleador, en particular espacios públicos (cafés, medios de transporte, etc.) |
|--|--|

| | |
|---|--|
| <p>Un medio rentable para los países en desarrollo de mantenerse al ritmo del progreso en SST.</p> <p>➤ Acceso mejor y más amplio a la educación y la formación (inclusive para la propia SST).” (OIT, 2019, p.32).</p> | <p>LOS DESAFÍOS PLANTEADOS POR LA GESTIÓN Y LOS RESULTADOS DE LA SST RELACIONADOS CON</p> <p>➤ Una fuerza de trabajo más diversa (debido al mayor acceso al empleo) y dispersa (debido al trabajo fuera de las instalaciones del empleador)</p> |
|---|--|

Fuente: Schall y otros autores, 2018; Yassae y Winter. 2017; EU-OSHA, 2017a; Takala, 1998; ILO, 2018a; Reinert, 2016; Cox y otros autores, 2014; Dewe y Kompier 2008.

Convenios de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo

Los convenios de la OIT son normas internacionales del trabajo en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, el rol fundamental de la OIT es normativo y también “se ocupa de derechos fundamentales como: la libertad sindical, la negociación colectiva, la abolición del trabajo forzoso, la abolición del trabajo infantil, la igualdad de oportunidades y de trato, así como otras normas por cuales se regulan condiciones que abarcan el extenso espectro de las cuestiones relacionadas con el trabajo. Entre ellas, la OIT se dedica especialmente a todas aquellas normas que se consagran a la Seguridad y Salud en el Trabajo”. (OIT, 2009, p.20).

Para que un país pueda aprovechar los convenios de la OIT en primer lugar tiene que pertenecer como estado miembro, en estos se encuentran los pertenecientes a la Comunidad Andina de Naciones - CAN (Bolivia, Colombia, Ecuador y Perú), estos pueden considerar

cualquier instrumento de la OIT, ya sea para una eventual utilización o para ratificar, siendo este un compromiso formal que contara con un mecanismo de control de la OIT.

La OIT ha creado 185 convenios y más de 70 de ellos están relacionados a temas de seguridad y salud en el trabajo, otorgando mayor atención a los trabajadores de sectores más peligrosos como el caso de la agricultura, minería y construcción. Los convenios que se mencionan a continuación son sobre las disposiciones generales en seguridad y salud en el trabajo.

Convenio OIT N°155 de 1981 sobre seguridad y salud de los trabajadores

Este convenio fue adoptado en Ginebra, el 22 de Junio de 1981, compuesto por 5 partes y 30 artículos:

- Parte I. Campo de aplicación y definiciones (del artículo 1 al 3)
- Parte II. Principios de una política nacional (del artículo 4 al 7)
- Parte III. Acción a nivel nacional. (del artículo 8 al 15)
- Parte IV. Acción a nivel de empresa (del artículo 16 al 21)
- Parte V. Disposiciones finales (del artículo 22 al 30).

Establece la necesidad de formular una política en materia de seguridad y salud en el trabajo dirigida hacia la prevención, contando con tres atributos: coherencia, coordinación y consenso. Por ser este un convenio que se quiso central en las políticas se quiso caracterizar como el más importante.

Por otra parte, este convenio promueve el derecho de los trabajadores a interrumpir las tareas frente a un riesgo inminente y grave para la vida o la salud. De esta forma, el Convenio expresa que “el trabajador informará de inmediato a su superior jerárquico directo acerca de cualquier situación de trabajo que a su juicio entrañe, por motivos razonables, un peligro inminente y grave para su vida o su salud; mientras el empleador no haya tomado medidas correctivas, si fuere necesario, no podrá exigir de los trabajadores que reanuden una situación de trabajo en donde exista con carácter continuo un peligro grave e inminente para su vida o su salud” (OIT, 2009, p.95).

Se les exige a los empleadores garantizar que los lugares de trabajo sean seguros para los trabajadores, así como también se establecen derechos y deberes para los trabajadores

7.2.Seguridad y salud en el trabajo - Comunidad Andina de Naciones CAN

Decisión 547 de la CAN

La Decisión 547 se dio del 24 al 25 de 2003 en Quirama, Antioquia - Colombia. Llamado el Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, compuesta de seis capítulos.

Capítulo I, está compuesto por 3 artículos, el artículo 1 comprende algunas expresiones y sus definiciones como: País Miembro; trabajador; salud; medidas de prevención; riesgo laboral; actividades, procesos, operaciones o labores de alto riesgo; lugar de trabajo; condiciones y medio ambiente de trabajo; equipos de protección personal; sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo; sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo; servicio de salud en el trabajo; enfermedad profesional; accidente de trabajo; procesos, actividades, operaciones, equipos o

productos peligrosos; comité de seguridad y salud en el trabajo; incidente laboral; peligro; salud ocupacional; condiciones de salud; mapa de riesgos; empleador.

Artículo 2: Busca promover y regular las acciones que deben desarrollar los países miembros para disminuir o eliminar los daños a la salud del trabajador.

Artículo 3: Determina la aplicación de la decisión a todas las actividades económicas en los Países y a todos los trabajadores, especifica que cualquiera de los países miembros podrá excluir parcial o totalmente de su aplicación de acuerdo a la legislación nacional propia para cada país. Sin embargo, la exclusión deberá ser soportada describiendo las medidas tomadas para asegurar la protección a los trabajadores.

Capítulo II: compuesto por 7 artículos (del artículo 4 al artículo 10) referentes a la política de prevención de riesgos laborales. Indica que los países, en el marco de sus sistemas nacionales de seguridad y salud en el trabajo, deben propiciar el mejoramiento de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

Capítulo III: comprendido por 7 artículos (del artículo 11 al artículo 17), haciendo referencia a la gestión de la seguridad y salud en los centros de trabajo – obligaciones de los empleadores. En todo lugar de trabajo se deberán tomar medidas tendientes a disminuir los riesgos laborales.

Capítulo IV: De los derechos y obligaciones de los trabajadores, comprendido por 7 artículos. Desde su artículo 18 al artículo 23 se mencionan cada uno de los derechos con los que cuentan los trabajadores al igual que en el artículo 24 una serie de obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales

Capítulo V: Se especifica los trabajadores objeto de protección especial. compuesto por 6 artículos (del artículo 25 al artículo 30). allí se mencionan que las situaciones de discapacidad deberán ser tenidas en cuenta en las evaluaciones de los riesgos y de sus medidas preventivas y de protección, para la contratación de niños y niñas adolescentes el empleador deberá realizar una evaluación de puestos de trabajo en donde tomará en cuenta los riesgos específicos para la seguridad, salud y desarrollo de las niñas, niños y adolescentes.

Capítulo VI: Comprendido por 2 artículos (artículo 31 y artículo 32) Donde se mencionan las sanciones. Cada país miembro tomará las medidas necesarias para sancionar a quienes infrinjan lo establecido en el instrumento.

Decisión 584 de la CAN

La Decisión 584 es la sustitución de la Decisión 547 del 2003, Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, dada en la ciudad de Guayaquil, República del Ecuador, a los siete días del mes de mayo del año dos mil cuatro, compuesta por siete capítulos.

La distribución de esta decisión no difiere mucho a la decisión 547 de 2003, la decisión 584 de 2004 está compuesta por siete capítulos y 35 artículos, y la decisión 547 de 2003 compuesta por 6 capítulos y 32 artículos. El capítulo que fue incluido en la decisión 584 de 2004 fue el capítulo VII del comité andino de autoridades en seguridad y salud en el trabajo anexando los artículos 33, 34 y 35, tratando sobre “la creación del Comité Andino de Autoridades en Seguridad y Salud en el Trabajo (CAASST), como ente encargado de asesorar al Consejo Andino de Ministros de Relaciones Exteriores, a la Comisión, al Consejo Asesor de Ministros de

Trabajo y a la Secretaría General de la Comunidad Andina, en los temas vinculados a la seguridad y salud en el espacio comunitario”.

Resolución 957 del 23 septiembre de 2005 CAN

La Resolución 957 del 2005, Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, dada en la ciudad de Lima, Perú, a los veintitrés días del mes de setiembre del año dos mil cinco, compuesta por cuatro capítulos y 23 artículos.

El capítulo I, trata sobre la Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, en donde se tiene en cuenta los siguientes aspectos: La gestión administrativa; la gestión técnica; la gestión del Talento Humano; y procesos operativos básicos.

El artículo 2, menciona la responsabilidad que las empresas tienen por la aplicación de las medidas de prevención y protección frente a los riesgos del trabajo, en la medida en que dos o más empresas desarrollen sus actividades en un mismo lugar de trabajo.

Los servicios de salud en el trabajo establecidos en esta resolución están descritos en varios artículos, se encontrarán específicos desde sus artículos 3 hasta su artículo 9.

En lo que respecta a los artículos 10, 11 y 12 hacen referencia al comité de Seguridad y Salud en el Trabajo. Sobre sus funciones, y la adopción de las disposiciones legislativas o administrativas de los países miembros. En cuanto a la participación de los delegados de Seguridad y Salud en el Trabajo se establece en los artículos 13 y 14.

En el capítulo II se mencionan las medidas de protección de los trabajadores en sus artículos 15, 16 y 17 en donde los trabajadores no podrán sufrir perjuicios en algunas situaciones,

se menciona la conservación confidencial de la información de la salud de los mismos, y los resultados de las evaluaciones médicas ocupacionales serán comunicados por escrito al trabajador y constarán en su historia médica.

Capítulo III: de las responsabilidades y sanciones, descritas en los artículos 18,19,20,y 21. En donde especifican que toda modalidad de contratación será responsable con los trabajadores en la legislación de cada país, en cuanto a su cumplimiento, medidas correctivas y sanciones en materia de seguridad y salud en el trabajo.

En su capítulo IV se mencionan las disposiciones finales: “El Comité Andino de Autoridades en Seguridad y Salud en el Trabajo (CAASST) se encargará de facilitar criterios técnicos que permitan la correcta aplicación de la Decisión y del presente Reglamento”, y “El presente reglamento, así como la Decisión 584, entrarán en vigencia a partir de la fecha de publicación del mismo en la Gaceta Oficial del Acuerdo de Cartagena”.

8. CAPÍTULO 2. Recopilación de la normatividad referente a riesgos laborales en la modalidad de teletrabajo de los países miembros de la Comunidad Andina CAN.

Dentro de la información normativa recopilada de los países miembros de la Comunidad Andina CAN se presenta la siguiente normatividad haciendo una breve síntesis del contenido relacionado con los riesgos laborales en la modalidad de teletrabajo.

8.1.Principios

En los países miembros de la CAN se encuentra una serie de principios que orientan la aplicación de la modalidad de teletrabajo

Para Colombia estos principios son lineamientos dados por la Ley y deben ser conocidos y aceptados por los empleados y empleadores que celebren contratos bajo la modalidad del teletrabajo.

Voluntariedad: Es indispensable que el teletrabajo se encuentre enmarcado bajo la voluntariedad tanto del empleado como del empleador, independiente de quien proponga esta modalidad de trabajo, la otra parte puede aceptar o rechazar esta propuesta sin vulnerar ningún derecho o incumplir alguna obligación, es indispensable dejar evidencia de la aceptación voluntaria de las partes.

Igualdad de trato: El teletrabajador debe tener los mismos derechos y garantías que los trabajadores que realizan sus actividades en las instalaciones de las empresas, la Ley 1221 de 2008 presenta los siguientes aspectos en donde se debe fomentar la igualdad de trato para los teletrabajadores:

- Derecho de constituir o afiliarse a las organizaciones que escojan.
- Protección en materia de Seguridad Social.
- Remuneración.
- Acceso a la formación.
- Protección de la maternidad.
- Respeto a la intimidad y privacidad del trabajador

Reversibilidad: Es un derecho del teletrabajador y una facultad del empleador, se presenta cuando un teletrabajador retorna al puesto habitual de trabajo de manera presencial dentro de las instalaciones de la organización, estos casos se dan cuando exista una contratación inicial bajo una modalidad de trabajo tradicional y el trabajador de forma voluntaria aceptó la modalidad de teletrabajo. La reversibilidad se puede presentar por el bajo rendimiento perdiendo la calidad de teletrabajador o por solicitud de éste para ocupar el puesto de trabajo dentro de la empresa. (Teletrabajo, 2012)

Los mismos principios se tienen como base de la implementación de la modalidad de teletrabajo en Bolivia, por su parte en Ecuador la implementación de la normatividad incluyendo estos principios se encuentra en proceso, finalmente Perú en la reglamentación de la Ley 30036 incluye los principios de voluntariedad, igualdad de trato, reversibilidad e incluye el principio de *Conciliación*, entre la vida personal, familiar y laboral, buscando un equilibrio entre estas durante el teletrabajo, mediante una adecuada correspondencia entre la carga de trabajo y la jornada de labores o servicios asignada. (Bicentenario, 2015)

8.2. Normatividad Bolivia

En Bolivia es un derecho de los trabajadores la seguridad y salud en el trabajo los cual está incluido en la Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia en el artículo 46.1, que establece el “derecho al trabajo digno, con seguridad industrial, higiene y salud ocupacional, sin discriminación y con remuneración o salario justo, equitativo y satisfactorio, que le asegure para sí y su familia una existencia digna”.

Este deber constitucional se a afirmado durante el tiempo mediante la elaboración de leyes y otras normas con el objetivo de brindar la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores frente a los riesgos a los que está expuesto con ocasión del ejercicio de sus labores.

A continuación, se presentan las principales normas bolivianas referentes a seguridad y salud en el trabajo:

Tabla 2.

Normatividad - Bolivia

| Norma | Contenido |
|--|---|
| Ley General del trabajo, Congreso Nacional, 8 de diciembre de 1942 | Consagra el deber de previsión por parte del empresario, la protección a la salud y vida en el trabajo, la responsabilidad patronal en los casos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y obliga a indemnizar al trabajador cuando sea víctima de un accidente o enfermedad profesional. |

| | |
|---|--|
| Decreto Supremo N. 224, 23 de agosto de 1943 | Decreto Reglamentario de la Ley General del Trabajo. Título VIII De los riesgos profesionales Del seguro obligatorio de riesgos profesionales |
| Decreto Supremo N. 2348, del 18 de enero de 1951 | Se establece el Reglamento Básico de Higiene y Seguridad Industrial. Dispone obligaciones atribuibles a la gira del empresario en materia de seguridad y salud en el trabajo |
| Código de la Seguridad Social (Ley del 14 de diciembre de 1956) | Señala las contingencias cubiertas, el régimen de indemnizaciones y pensiones. También establece algunas obligaciones atribuibles a la figura del empresario en materia de seguridad y salud en el trabajo como el deber de ofrecer los primeros auxilios y la atención médica necesaria a los trabajadores que hayan sufrido un accidente laboral o hayan contraído una enfermedad profesional. |
| Decreto Supremo nº 5315, del 30 de septiembre de 1959 | Por el que se aprueba el Reglamento del Código de Seguridad Social y desarrollo reglamentario de las prestaciones. |

| | |
|--|--|
| <p>Ley General de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar (aprobada por Decreto Ley nº. 16998, del 2 de agosto de 1979)</p> | <p>Garantizar las condiciones adecuadas de salud, higiene, seguridad y bienestar en el trabajo, lograr un ambiente de trabajo desprovisto de riesgos para la salud psicofísica de los trabajadores y proteger a las personas y al medio ambiente en general, contra los riesgos que directa o indirectamente afectan a la salud, la seguridad y el equilibrio ecológico.</p> |
| <p>Decreto Supremo del 21 de junio de 1997</p> | <p>Se aprueba el Reglamento sobre Bioseguridad, minimizar los riesgos y prevenir los impactos ambientales negativos de las actividades susceptibles de exponer a los trabajadores y población en general frente a los riesgos derivados de los agentes biológicos.</p> |
| <p>Resolución Ministerial 496/04, del 3 de mayo de 2004, Reglamento para la Conformación de Comités Mixtos de Higiene y seguridad Ocupacional:</p> | <p>Tiene por objeto regular los mecanismos, instrumentos y procedimientos de conformación de Comités Mixtos de Higiene Seguridad Ocupacional y Bienestar de tal manera de lograr la plena participación de empleadores y trabajadores en la solución de los diversos problemas, existentes en la empresa contribuyendo a evitar riesgos y enfermedades profesionales.</p> |

Fuente: Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, 2018; Marco Normativo. Ministerio de trabajo, m. y. (2019). *Gobierno de España, Ministerio de trabajo, migraciones y seguridad*

social. Obtenido de Gobierno de España, Ministerio de trabajo, migraciones y seguridad social:

<https://prl.ceoe.es/informacion/prl-en-el-mundo/bolivia/> (Ministerio de trabajo, 2019)

En Bolivia, la norma de referencia en materia de seguridad y salud en el trabajo la constituye el Decreto Ley n° 16998, del 2 de agosto de 1979, por el que se aprueba la Ley de General de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar.

La aplicación se encuentra relacionada en el artículo 3 de la norma para actividades en la que se ocupe a uno o más trabajadores por cuenta de un empresario, entre estas actividades se encuentra las efectuadas en el domicilio del trabajador (teletrabajo).

8.3. Normatividad Colombia

La legislación vigente del Teletrabajo en Colombia es amplia, lo cual busca abarcar todos los ámbitos posibles en materia de protección de los derechos de los teletrabajadores. De manera general el teletrabajo se regula mediante la Ley 1221 de 2008 al igual que con el Decreto 884 de 2012 que lo reglamenta. (Portal Teletrabajo, 2019)

Tabla 3.

Normatividad - Colombia

| Norma | Contenido |
|---|--|
| Constitución política de Colombia de 1991 | Artículos 53 Principios mínimos fundamentales para los trabajadores Artículo 54 Ofrecer formación y habilitación |

Ley 1221 de 2008, del 15 de julio de 2008,
Congreso de la República

profesional y técnica. Ubicación laboral de personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud.

Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.

Artículo 6, Garantías laborales, sindicales y de seguridad social para los teletrabajadores.

Establece el reconocimiento del Teletrabajo en Colombia como modalidad laboral en sus formas de aplicación, las bases para la generación de una política pública de fomento al teletrabajo y una política pública de teletrabajo para la población vulnerable. Crea la Red Nacional de Fomento al Teletrabajo, con el fin de promover y difundir esta práctica en el país e incluye las garantías laborales, sindicales y de seguridad social para los Teletrabajadores.

| | |
|---|---|
| <p>Ley 1341 del 30 de julio de 2009, Congreso de Colombia</p> | <p>Por la Por el cual se definen Principios y conceptos sobre la sociedad de la información y la organización de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones -TIC-, se crea la Agencia Nacional del Espectro y se dictan otras disposiciones.</p> |
| <p>Ley 1429 del 29 de diciembre de 2010, Congreso de la República</p> | <p>Por la cual se expide la Ley de Formalización y Generación de Empleo.</p> |
| <p>Decreto 884 de 2012, del 30 de abril de 2012, Ministerio del trabajo</p> | <p>Se reglamenta la Ley 1221 de 2008.</p> <p>Especifica las condiciones laborales que rigen el teletrabajo en relación de dependencia, las relaciones entre empleadores y Teletrabajadores, las obligaciones para entidades públicas y privadas, las ARLs y la Red de Fomento para el teletrabajo. Así mismo establece los principios de voluntariedad, igualdad y reversibilidad que aplican para el modelo.</p> |

| | |
|---|---|
| Ley 1562 del 11 de julio de 2012, Congreso de Colombia | Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional, Artículo 26 y 27 en su parágrafo 2 |
| Resolución 2886, del 20 de noviembre de 2012, Ministerio de trabajo | Define las entidades que hacen parte de la Red de Fomento del Teletrabajo y las obligaciones que les compete. |
| Decreto 1072 del 26 de mayo 2015, Ministerio del Trabajo | Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Capítulo 5 Teletrabajo |

Fuente: Portal Teletrabajo, C. (1 de Agosto de 2019). *Portal Teletrabajo Colombia*. Obtenido de Portal Teletrabajo Colombia: <https://www.teletrabajo.gov.co/622/w3-article-8098.html> (Portal Teletrabajo, 2019). (MARIA VIRGINIA PEÑA ANDRADE, 2018)

Mediante la normatividad legal vigente referente a la modalidad de teletrabajo se puede determinar la importancia de los beneficios y obligaciones por parte de los empleadores y empleados, es importante conocer el trabajo que ha desarrollando el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones a través del portal del teletrabajo, el cual se encuentra liderando el Pacto por el teletrabajo que tiene como objetivo el incremento de la productividad en las organizaciones, mejorar la calidad de vida de los teletrabajadores y promover el uso de las tecnologías de la información. (MARIA VIRGINIA PEÑA ANDRADE, 2018)

8.4. Normatividad Ecuador

De manera general el gobierno Ecuatoriano busca mediante la normatividad garantizar el cumplimiento de los derechos de los teletrabajadores entre los cuales se encuentran el velar por la seguridad e integridad del teletrabajador en la prevención de riesgos de trabajo, cuidando las características del lugar de teletrabajo, de igual forma la normatividad exige la regulación del reglamento interno de trabajo de las organizaciones; que no es un tema fácil de manejar, sobre todo en cuanto a la determinación de la responsabilidad frente a riesgos de trabajo. (Ochoa, 2017)

Tabla 4.

Normatividad - Ecuador

| Norma | Contenido |
|---|---|
| Constitución de la República de Ecuador | Artículo 284, numeral 6, Es deber del Estado impulsar el pleno empleo y valorar todas las formas de trabajo, con respecto a los derechos laborales. Artículo 325, El estado garantiza el derecho al trabajo, se reconoce todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autonomía. |
| Código de trabajo | Artículo 1, Los preceptos de este código |

| | |
|--|---|
| | regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores y se aplican a las diversas modalidades y condiciones de trabajo. |
| Acuerdo No. MDT-2016-0190, Agosto de 2016, Ministerio de trabajo | Expídense las normas que regulan el teletrabajo en el sector privado del Ministerio del trabajo |
| Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2017-0090 – A | Acogerse al teletrabajo |
| Acuerdos ministeriales Nro. MDT-2017-0135 y Nro. MDT-2017-0191 | Los empleadores deberán registrar a las y los trabajadores que se hubieren acogido al teletrabajo en el Sistema Único de Trabajadores |

Fuente: Ministerio de Trabajo del Gobierno de Ecuador. (Ecuador, s.f.)

8.5. Normatividad Perú

La legislación peruana presenta la reglamentación del teletrabajo fundamentada en los beneficios que esta modalidad de trabajo brinda a empresarios y trabajadores, sin embargo, la legislación referente a la seguridad y salud de los teletrabajadores es muy general, no se tiene en cuenta la peculiaridad y características del teletrabajo.

Tabla 5.

Normatividad - Perú

| Norma | Contenido |
|---|---|
| DECRETO LEGISLATIVO N° 689, del 5 de noviembre de 1991, Congreso de la República. | Dictan Ley para la contratación de trabajadores extranjeros. |
| Ley N° 30036, Ministerio de Trabajo, del 5 de junio de 2013 | Ley que regula el teletrabajo, como una modalidad especial de prestación del servicio caracterizada por la utilización de tecnología (TIC) en las instituciones públicas y privadas, y promover políticas públicas para garantizar su desarrollo. |
| DECRETO SUPREMO N° 009-2015-TR. DECRETO SUPREMO N° 017-2015-TR, del 03 de noviembre de 2015. | Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 30036, Ley que regula el teletrabajo. |

Fuente: Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo. Compendio de normas sobre la Legislación Laboral. (Empleo, 2016)

9. CAPÍTULO 3. Evaluación de los resultados obtenidos en el análisis comparativo de la normatividad recopilada referente a riesgos laborales en la modalidad de teletrabajo de los países miembros de la Comunidad Andina CAN.

Dentro de la Comunidad Andina CAN se identificó que cada uno de los países cuenta con ministerios de trabajo que cumplen con el propósito de cuidar y garantizar los deberes y derechos de los trabajadores en general, en el caso del teletrabajo se encontró la siguiente información:

9.1.Ministerio de Bolivia

Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social el cual garantiza el cumplimiento de los derechos y obligaciones sociolaborales de los trabajadores y servidores públicos; promueve y defiende el trabajo y empleo digno; evitando la explotación, exclusión y discriminación laboral.

(Ministerio de Trabajo, 2019) <https://www.mintrabajo.gob.bo>

9.2.Ministerio de Colombia

Ministerio de Trabajo, El empleo es de todos, este ministerio fórmula, adopta y orienta políticas públicas en materia laboral que mejoren la calidad de vida de los trabajadores colombianos, garantizando el derecho al trabajo decente, mediante estrategias que generen y formalicen el empleo; respeto a los derechos fundamentales del trabajo, la promoción del diálogo social y el aseguramiento para la vejez. (CONTRERAS, 2019)

En la sesión de relaciones laborales, derechos fundamentales del trabajo se encuentra el teletrabajo, se presenta la definición de teletrabajo según lo establecido en el artículo 2 de la Ley 1221 de 2008 la cual regula el teletrabajo, se encuentra la normatividad relacionada con el teletrabajo la Ley 1221 de 2008 que Regula el Teletrabajo y el Decreto 884 de 2012: Reglamenta

el teletrabajo en relación de Dependencia. Se cuenta con la página web Portal Teletrabajo Colombia donde se encuentra la definición de qué es, legislación, herramientas, implementación, formación, oferta laboral, entre otra información como aspectos jurídicos y modalidades de teletrabajo. (Trabajo, 2019)

9.3. Ministerio de Ecuador

Ministerio del Trabajo, es una institución rectora de políticas públicas de trabajo, empleo y del talento humano del servicio público, regula y controla el cumplimiento a las obligaciones laborales mediante procesos eficaces, eficientes, transparentes y democráticos enmarcados en modelos de gestión integral, para un sistema de trabajo digno, con calidad y solidario que tiende a la justicia social en igualdad de oportunidades. (Trabajo M. d., s.f.)

En la página del ministerio se encuentra información relacionada con la modalidad de teletrabajo como comunicados y noticias dentro de las categorías publicadas en el ministerio. (Trabajo M. d., Trabajo.gov.ec, 2019)

9.4. Ministerio de Perú

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo promueve un empleo decente y productivo, al igual que el cumplimiento de los derechos laborales y fundamentales de la población, fortalece el diálogo social y la empleabilidad y protección de grupos vulnerables. (Empleo M. d., s.f.)

Dentro de los enlaces de interés de la página del ministerio se encuentra con el de teletrabajo, que redirecciona al portal <http://www.teletrabajo.gob.pe/>, portal que permite conocer

de qué trata el teletrabajo, las novedades, preguntas frecuentes e informa que empresas peruanas que aplican el teletrabajo. (Empleo M. d., 2015)

9.5. Normatividad de los países miembros de la CAN

9.5.1. Normas Bolivia

Ley General del trabajo, Congreso Nacional, 8 de diciembre de 1942

Consagra el deber de previsión por parte del empresario, la protección a la salud y vida en el trabajo, la responsabilidad patronal en los casos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y obliga a indemnizar al trabajador cuando sea víctima de un accidente o enfermedad profesional.

En el TÍTULO V DE LA SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES ARTÍCULO 67° “El patrono está obligado a *adoptar todas las precauciones necesarias para la vida, salud y moralidad de sus trabajadores. A este fin tomará medidas para evitar los accidentes y enfermedades profesionales, para asegurar la comodidad y ventilación de los locales de trabajo; instalará servicios sanitarios adecuados y en general, cumplirá las prescripciones del Reglamento que se dicte sobre el asunto. Cada empresa industrial o comercial tendrá un Reglamento Interno legalmente aprobado*”. (Bolivia, 1942)

Código de la Seguridad Social (Ley del 14 de diciembre de 1956)

Señala las contingencias cubiertas, el régimen de indemnizaciones y pensiones. También establece algunas obligaciones atribuibles a la figura del empresario en materia de seguridad y salud en el trabajo como el deber de ofrecer los primeros auxilios y la atención médica necesaria

a los trabajadores que hayan sufrido un accidente laboral o hayan contraído una enfermedad profesional. (Bolivia, Congreso Nacional Bolivia, 1956)

Ley General de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar (aprobada por Decreto Ley n°. 16998, del 2 de agosto de 1979)

Garantiza las condiciones adecuadas de salud, higiene, seguridad y bienestar en el trabajo, lograr un ambiente de trabajo desprovisto de riesgos para la salud psicofísica de los trabajadores y proteger a las personas y al medio ambiente en general, contra los riesgos que directa o indirectamente afectan a la salud, la seguridad y el equilibrio ecológico.

Decreto Supremo N. 224, 23 de agosto de 1943

Decreto Reglamentario de la Ley General del Trabajo, Título VIII De los riesgos profesionales, Del seguro obligatorio de riesgos profesionales.

Decreto Supremo N. 2348, del 18 de enero de 1951

Se establece el Reglamento Básico de Higiene y Seguridad, Industrial. Dispone obligaciones atribuibles a la gira del empresario en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Decreto Supremo n° 5315, del 30 de septiembre de 1959

Por el que se aprueba el Reglamento del Código de Seguridad Social y desarrollo reglamentario de las prestaciones.

Decreto Supremo del 21 de junio de 1997

Se aprueba el Reglamento sobre Bioseguridad, minimizar los riesgos y prevenir los impactos ambientales negativos de las actividades susceptibles de exponer a los trabajadores y población en general frente a los riesgos derivados de los agentes biológicos.

Resolución Ministerial 496/04, del 3 de mayo de 2004, Reglamento para la Conformación de Comités Mixtos de Higiene y seguridad Ocupacional:

Tiene por objeto regular los mecanismos, instrumentos y procedimientos de conformación de Comités Mixtos de Higiene Seguridad Ocupacional y Bienestar de tal manera de lograr la plena participación de empleadores y trabajadores en la solución de los diversos problemas, existentes en la empresa contribuyendo a evitar riesgos y enfermedades profesionales.

Se puede determinar que la normatividad existente en Bolivia se enfoca en la seguridad y salud de los trabajadores, el control de los riesgos profesionales y las obligaciones de los empleadores frente a este tema, de igual forma se tiene información de las obligaciones de los trabajadores. No se cuenta con normatividad específica para los trabajadores que se encuentran bajo la modalidad del teletrabajo, la protección de estos trabajadores se encuentra de manera general en la normatividad de seguridad y salud en el trabajo.

9.5.2. Normas Colombia

Constitución política de Colombia de 1991

Artículos 53 Principios mínimos fundamentales para los trabajadores, Artículo 54 Ofrecer formación y habilitación profesional y técnica. Ubicación laboral de personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud.

Ley 1221 de 2008, del 15 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. Artículo 6, Garantías laborales, sindicales y de seguridad social para los teletrabajadores. Establece el reconocimiento del Teletrabajo en Colombia como modalidad laboral en sus formas de aplicación, las bases para la generación de una política pública de fomento al teletrabajo y una política pública de teletrabajo para la población vulnerable. Crea la Red Nacional de Fomento al Teletrabajo, con el fin de promover y difundir esta práctica en el país e incluye las garantías laborales, sindicales y de seguridad social para los Teletrabajadores.

En el numeral 6 ítem C de este artículo hace referencia a la igualdad de trato de los trabajadores y los teletrabajadores en particular en la protección en materia de seguridad social donde se incluyen los riesgos profesionales dando cumplimiento a la Ley 100 del 93. (República, 2008)

Ley 1341 del 30 de julio de 2009, Congreso de Colombia

Por la Por el cual se definen Principios y conceptos sobre la sociedad de la información y la organización de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones -TIC-, se crea la Agencia Nacional del Espectro y se dictan otras disposiciones.

En el artículo 18 Funciones del Ministerio Comunicaciones, en el numeral 2 ítem b, establece la formulación de políticas, planes y programas que permitan garantizar que mediante el uso de Tecnologías se mejorará la calidad de vida de las personas, se aumentará el acceso al sector productivo, y será equitativa la oportunidad a la educación, trabajo, salud, justicia, cultura y recreación, entre otras.

En el numeral 15 se busca promover junto con las entidades competentes, la regulación del trabajo virtual remunerado, siendo este una alternativa de trabajo y una oportunidad para los ciudadanos del país. (Comunicaciones, 2009)

Ley 1429 del 29 de diciembre de 2010, Congreso de la República

Por la cual se expide la Ley de Formalización y Generación de Empleo, en el artículo 3 Focalización de los Programas de Desarrollo Empresarial, en el ítem C, establece que se deberá “Diseñar y promover programas de formación, capacitación, asistencia técnica y asesoría especializada, que conduzcan a la formalización y generación empresarial, del empleo y el teletrabajo”. (República C. d., 2010)

Ley 1562 del 11 de julio de 2012, Congreso de Colombia

Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional, Artículo 26, parágrafo 2, donde habla de las responsabilidades del empleador en materia de riesgos laborales y en el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST para los teletrabajadores dando cumplimiento del en el Decreto 1295 de 1994 y por la normatividad vigente. Para el artículo 27 en su parágrafo, hace referencia a las obligaciones de los teletrabajadores según lo dispuesto en el Decreto 1295 de 1994 y por la normatividad vigente. (Colombia, 2012)

Decreto 884 de 2012, del 30 de abril de 2012, Ministerio del trabajo

Se reglamenta la Ley 1221 de 2008.

Especifica las condiciones laborales que rigen el teletrabajo en relación de dependencia, las relaciones entre empleadores y Teletrabajadores, las obligaciones para entidades públicas y privadas, las ARLs y la Red de Fomento para el teletrabajo. Así mismo establece los principios de voluntariedad, igualdad y reversibilidad que aplican para el modelo.

Título I Aspectos Laborales del Teletrabajador, en los artículos del 7 al 9, hace referencia a que debe estar afiliado por parte del empleador al sistema de seguridad social, pensiones y riesgos profesionales; las obligaciones de las partes en materia de seguridad y previsión de riesgos profesionales según la normatividad; obligaciones de las ARP's en promover la educación en normas de seguridad según las características de los teletrabajadores, entre otra información. (Trabajo M. d., Mintic.gov.co, 2012)

Decreto 1072 del 26 de mayo 2015, Ministerio del Trabajo

Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.

Capítulo 5 Teletrabajo, donde se señala información relevante en materia de la vinculación en la modalidad del teletrabajo como lo son:

- Contratación y vinculación de teletrabajo dando cumplimiento al artículo 39 del código sustantivo del trabajo.
- Igualdad de trato en cuanto a remuneración, capacitación, formación, acceso a mejores oportunidades laborales y demás derechos fundamentales.
- Afiliación al sistema de seguridad social integral, pago de aportes dando cumplimiento a la Ley 100 del 93.
- Obligaciones de las partes en seguridad y prevención de riesgos dando cumplimiento a la normatividad vigente, incluyendo en el reglamento de trabajo las condiciones especiales para el teletrabajo.
- Obligaciones de las ARL's en cuanto a educación de normas, elaboración de una guía para prevención y actuación ante riesgos. Entre otra información. (Trabajo M. d., Mintrabajo.gov.co, 2015)

Resolución 2886, del 20 de noviembre de 2012, Ministerio de trabajo

Define las entidades que hacen parte de la Red de Fomento del Teletrabajo y las obligaciones que les compete.

En el artículo 4, Actividades de la red nacional de fomento al teletrabajo, en el ítem h, establece fomentar junto con las ARL´s la sensibilización en el uso de las normas de seguridad y prevención en prácticas de teletrabajo. (Trabajo M. d., Mintic.gov.co, 2012)

Referente a la normatividad colombiana se puede establecer que se cuenta con normas generales para los trabajadores donde se incluyen como tal a los teletrabajadores, de igual forma se tiene normas específicas para la modalidad del teletrabajo dejando en claro el cumplimiento de los temas relacionados con la seguridad, salud y los riesgos laborales. Normas donde claramente se identifican las obligaciones tanto de empleados como de teletrabajadores para garantizar la seguridad de estos durante la duración de la relación laboral.

De igual forma se en la normatividad se mencionan las entidades relacionadas con el teletrabajo y las funciones que estas cumplen para el buen desempeño y control de esta modalidad laboral.

9.5.3. Normas Ecuador

Constitución de la República de Ecuador

Artículo 284, numeral 6, Es deber del Estado impulsar el pleno empleo y valorar todas las formas de trabajo, con respecto a los derechos laborales.

Artículo 325, El Estado garantiza el derecho al trabajo, se reconoce todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autonomía.

Código de trabajo

Artículo 1, Los preceptos de este código regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores y se aplican a las diversas modalidades y condiciones de trabajo. En el título IV De Los Riesgos Del Trabajo, se encuentran determinados los riesgos y la responsabilidad del empleador, temas relacionados con los accidentes, enfermedades profesionales, indemnizaciones, entre otros temas. (NACIONAL, 2012)

Acuerdo No. MDT-2016-0190, Agosto de 2016, Ministerio de trabajo

Expídense las normas que regulan el teletrabajo en el sector privado del Ministerio del trabajo. En el artículo 13, Salud y Seguridad Ocupacional, el empleador es el responsable de velar por la seguridad y salud de los teletrabajadores, se debe garantizar el cumplimiento de las condiciones del lugar del teletrabajo y dar cumplimiento a la normatividad tanto el empleador como el teletrabajador.

Artículo 14, Control, con el propósito de verificar la correcta aplicación de la norma en temas de seguridad y prevención de riesgos laborales. (Trabajo m. d., 2016)

Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2017-0090 – A

Acogerse al teletrabajo, artículo 7, De las condiciones del Teletrabajo, los teletrabajadores gozarán de los mismos derechos y cumplirán los mismos deberes que los servidores publicos que realizan sus labores en la institución pública.

En el artículo 11, Salud y Seguridad Ocupacional, las instituciones cumplirán con la normatividad relacionada a la seguridad y salud ocupacional incluyendo el sitio de trabajo, a su

vez los teletrabajadores deben cumplir con las disposiciones necesarias para prestar un servicio de manera segura. (Trabajo E. M., 2017)

Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2017-0090 – A

Los empleadores deberán registrar a las y los trabajadores que se hubieren acogido al teletrabajo en el Sistema Único de Trabajadores

Ecuador cuenta con normatividad para el teletrabajo en temas relacionados con los riesgos profesionales y la seguridad y salud de los teletrabajadores mediante la implementación de acuerdos ministeriales que evidencian la responsabilidad del empleador en cuanto al cumplimiento de las normas y las garantías del lugar de trabajo teniendo control de la aplicación de la modalidad del teletrabajo.

No se cuenta con mucha información de normatividad en riesgos laborales para el teletrabajo, esta modalidad se encuentra amparada dentro de las normas generales destinadas a las formas de trabajo en este país.

9.5.4. Normas Perú

Ley N° 30036, Ministerio de Trabajo, del 5 de junio de 2013 Ley N° 30036, Ministerio de Trabajo, del 5 de junio de 2013

Ley que regula el teletrabajo, como una modalidad especial de prestación del servicio caracterizada por la utilización de tecnología (TIC) en las instituciones públicas y privadas, y promover políticas públicas para garantizar su desarrollo.

DECRETO LEGISLATIVO N° 689, del 5 de noviembre de 1991, Congreso de la República.

Dictan Ley para la contratación de trabajadores extranjeros.

DECRETO SUPREMO N° 009-2015-TR.

DECRETO SUPREMO N° 017-2015-TR, del 03 de noviembre de 2015. Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 30036, Ley que regula el teletrabajo.

En el artículo 6, Derechos y Beneficios del Teletrabajo, ítem D, establece la seguridad y salud en el trabajo teniendo en cuenta las características del teletrabajo, de igual forma en el artículo 16, Capacitación a los Servidores Civiles, en el ítem C, Prevención en salud y riesgos laborales.

Se tiene en cuenta las obligaciones del teletrabajador en el artículo 7, ítem A, para el cumplimiento de las normas en cuanto a la seguridad y salud en el trabajo. (República E. P., 2015)

Se cuenta con poca información relacionada con normatividad en riesgos laborales para teletrabajo en Perú, El Decreto Supremo N° 009 cuenta con información relevante y pertinente para control y manejo del teletrabajo y todo lo relacionado con el cumplimiento de lo dispuesto en esta norma y en las demás normas para control del trabajo de manera general.

10. CAPÍTULO 4. Posición de Colombia normativamente en relación a riesgos laborales en la modalidad de teletrabajo frente a los países miembros de la Comunidad Andina.

En Colombia, como se hizo alusión anteriormente el teletrabajo se encuentra definido en la Ley 1221 de 2008 como: “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 comunicación -TIC- para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo”. ahora bien, el Artículo citado es el que nos da el parámetro que define los criterios a seguir. (Ley 1221 de 2008)

La ley orienta los lineamientos, los decretos detallan los pasos y la jurisprudencia constitucional fija los límites que la ley y los decretos no determinaron, bajo el resguardo de la constitución política, en Sentencia de tutela número 254 de 2016 es sumamente relevante para el caso que nos atañe, en donde lo que se busco fue garantizar el acceso y la inclusión de las herramientas tecnológicas en relación con la inclusión en el ámbito laboral, lo que permite eliminar los tratos discriminatorios a las personas con discapacidad, lo cual genera un riesgo laboral por factor psicosocial. Es por tal razón que el uso del teletrabajo beneficia en gran parte a la población con discapacidad por ser un instrumento de flexibilización. (Sent.254-2016 Corte Constitucional)

Así lo estableció la corte

“para el caso de la población en condición de discapacidad, el teletrabajo se concibe como un instrumento para combatir las barreras de acceso físicas que normalmente tienen estas personas para obtener y mantener un empleo.”

ahora bien en sentencia de tutela número 337 de 2011 determino la necesidad de generar y promover la protección integral en materia de seguridad social del tele trabajador, debido a que muchos empleador consideraban que podían ser exonerado del requisito sine qua non de la afiliación al sistema de seguridad social, para lo cual genera un alto riesgo por el nivel de desprotección que estaría el teletrabajador.

Como se expresó anteriormente la jurisprudencia tiene como fin llenar los vacíos que normativamente están, en la presente sentencia la relevancia recae sobre la obligación de la afiliación a seguridad social. Es así como la Corte Constitucional vio la necesidad de regular las condiciones en que se presta la labor, protegiendo al trabajador de posibles abusos por el desconocimiento de sus derechos laborales, aun mas cuando el legislador no ha fijados los lineamientos ni los ministerios los pasos debe utilizarse constitucionalmente el principio de igualdad.

Lo que corresponde al legislador otorgar el mismo trato jurídico a todas aquellas situaciones que pueden ser comparadas y establecer las diferenciaciones cuando se trate de situaciones fácticas disímiles.

Lo cual el teletrabajador lo equipara un trabajador convencional regulado por la normatividad laboral.

En Sentencia de tutela número 351 de 2013 en donde se demandó la inconstitucionalidad por omisión legislativa en ley., debido a que no existía norma que regulara la participación de los trabajadores en sindicatos o agrupaciones laborales. así se pronunció la Corte Constitucional

Teletrabajo, Necesidad de regularización. El surgimiento de esta nueva modalidad laboral redefine la concepción clásica de subordinación y ha mostrado a su vez, la necesidad de regularizar las condiciones en que se presta, protegiendo al trabajador de posibles abusos o del desconocimiento de sus derechos laborales.

Derecho a la participación-protección constitucional/derecho a la participación-carácter fundamental/derecho a la participación-alcances/derecho a la participación-naturaleza expansiva.

(..). El derecho a la participación es una de las principales consecuencias de la democracia participativa y no solamente les permite a los ciudadanos la posibilidad de elegir y ser elegidos sino también de intervenir de manera directa en las decisiones que afectan a la comunidad. Así pues, la participación de los trabajadores en la implementación de políticas públicas que puedan afectarlos directamente, constituye una exigencia que no sólo desarrolla los artículos constitucionales, sino que también es una exigencia dentro de un paradigma participativo de la democracia.

Como se puede evidenciar en las jurisprudencias más relevantes antes mencionadas, fueron las que regularon aspectos de los vacíos normativos en pro a garantizar la constitución y la prevalencia de los derechos que favorezcan a los teletrabajadores que se encontraban en desventaja de los trabajadores convencionales. (Sent.. 351 de 2013 Corte Constitucional)

En una investigación realizada en Cuba con respecto a los factores de riesgo se estableció:

Los riesgos de tipo psicosocial más comunes asociados a la labor de conducción que se pueden identificar en los estudios revisados son el estrés, la ansiedad, la depresión y la insatisfacción con las condiciones laborales, especialmente en los conductores de taxis. Sin embargo, en estas relaciones no se encuentran patrones establecidos o niveles de correlación unificados que puedan estandarizar este tipo de asociaciones (Bonilla LR 2017).

A nivel normativo en relación con los riesgos laborales se estableció lo siguientes

En el Decreto 884 de 2012 artículo 9 estableció:

Obligaciones de las Administradoras de Riesgos Profesionales, ARP. Las Administradoras de Riesgos Profesionales -ARP-, en coordinación con el Ministerio del Trabajo, deberán promover la adecuación de las normas relativas a higiene y seguridad en el trabajo a las características propias del teletrabajo. as Administradoras de Riesgos Profesionales, deberán elaborar una guía para prevención y actuación en situaciones de riesgo que llegaren a presentar los teletrabajadores, y suministrarla al teletrabajador y empleador.

La afiliación al Sistema General de Riesgos Profesionales se hará a través del empleador, en las mismas condiciones y términos establecidos en el Decreto-Ley 1295 de 1994, mediante el diligenciamiento del formulario que contenga los datos especiales que para tal fin determine el Ministerio de Salud y Protección Social, en el que se deberá precisar las actividades que ejecutará el teletrabajador, el lugar en el cual se desarrollarán, la clase de riesgo que corresponde a las labores ejecutadas y la clase de riesgo correspondiente a la

empresa o centro de trabajo, así como el horario en el cual se ejecutarán. La información anterior es necesaria para la determinación del riesgo y definición del origen de las contingencias que se lleguen a presentar. El empleador deberá allegar copia del contrato o del acto administrativo a la Administradora de Riesgos Profesionales -ARP- adjuntando el formulario antes mencionado, debidamente diligenciado.

De otro lado el Decreto 1072 de 2015 la cual reglamento las relaciones del sector
Artículo 2.2.1.5.8. Obligaciones de las partes en seguridad y previsión de riesgos laborales. Las obligaciones del empleador y del teletrabajador en seguridad y previsión de riesgos laborales son las definidas por la normatividad vigente. En todo caso, el empleador deberá incorporar en el reglamento interno del trabajo o mediante resolución, las condiciones especiales para que opere el teletrabajo en la empresa privada o entidad pública.

Artículo 2.2.1.5.9. Obligaciones de las Administradoras de Riesgos Laborales, ARL. Las Administradoras de Riesgos Laborales –ARL–, en coordinación con el Ministerio del Trabajo, deberán promover la adecuación de las normas relativas a higiene y seguridad en el trabajo a las características propias del teletrabajo. Las Administradoras de Riesgos Laborales, deberán elaborar una guía para prevención y actuación en situaciones de riesgo que llegaren a presentar los teletrabajadores, y suministrarla al teletrabajador y empleador. La afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales se hará a través del empleador, en las mismas condiciones y términos establecidos en el Decreto ley 1295 de 1994, mediante el diligenciamiento del formulario que contenga los datos especiales que para tal fin determine el Ministerio de Salud y Protección Social, en el que se deberá precisar las actividades que ejecutará el teletrabajador, el lugar en el cual se desarrollarán, la clase de riesgo que corresponde a las labores ejecutadas y la

clase de riesgo correspondiente a la empresa o centro de trabajo, así como el horario en el cual se ejecutarán. La información anterior es necesaria para la determinación del riesgo y definición del origen de las contingencias que se lleguen a presentar.

En vista de las falencias Corte Constitucional emitió pronunciamiento frente a la necesidad de regular por parte de las entidades y instituciones competentes las normas pertinentes que promuevan, determinen guíen, faciliten alternen las relaciones laborales de los Teletrabajadores y la prevención de los riesgos laborales en el teletrabajo, es así como nace la Guía Técnica Para La Promoción de la Salud creada por el Ministerio de Trabajo y las Administradoras de Riesgos Laborales, donde se condensa la normatividad y las directrices en Riesgos laborales.

La Guía permite evidenciar la normatividad aplicable, además de definir claramente los preceptos a seguir entre ellos están:

Obligaciones por parte del trabajador:

- *Afiliar al trabajador al Sistema de Seguridad Social Integral.*
- *Enviar a la ARL el formulario de reporte de novedades (teletrabajador) y el contrato de trabajo o acto administrativo.*
- *Verificar las condiciones del centro de trabajo, asesorar al teletrabajador con la ayuda de la ARL.*
- *Incorporar la función de teletrabajo en el reglamento interno de trabajo.*

- *Definir horarios de accesibilidad del trabajador para que este disponible en la empresa.*
- *Garantizar que los equipos suministrados a los trabajadores tengan los medios de protección adecuados.*
- *Informar y dar copia al trabajador de la política de la empresa en materia de seguridad y salud en el trabajo.*
- *Implementar correctivos con la ARL en el lugar de trabajo.*
- *Definir perfil, competencias y características del teletrabajador.*

Obligaciones por parte del trabajador:

- *Diligenciar el formato de autorreporte de condiciones de seguridad con asesoría del empleador y la ARL para aplicar los correctivos necesarios.*
- *Cumplir las normas y políticas de SST de la empresa y asistir a las actividades de promoción y prevención.*
- *Procurar el cuidado integral de la salud.*
- *Participar en los COPASST.*
- *Cumplir con las obligaciones establecidas en el artículo 22 del decreto ley 1295 de 1994.*
- *Utilizar los equipos y herramientas suministrados en forma adecuada y participar de los programas y actividades de promoción y prevención*

- Reportar los accidentes de trabajo de acuerdo con la resolución 1401 de 2007.

Obligaciones de las Administradoras de Riesgos Laboral:

- *Asesorar a los empleadores en la determinación de riesgos en el lugar de trabajo y suministrar a las partes interesadas la guía técnica para la promoción y prevención de los riesgos laborales en el teletrabajo.*
- *Brindar asesoría en el diligenciamiento adecuado del formulario de afiliación al para la afiliación al Sistema de Riesgos Laborales.*
- *Desarrollar programas, campañas y acciones de prevención dirigidas a garantizar que las entidades afiliadas conozcan y cumplan las normas y reglamentos técnicos en SST y cumplan con con el mínimo desarrollo básico de su programa de gestión de SST.*
- *Capacitar a los miembros del COPASST y Vigías ocupacionales.*
- *Desarrollar programas regulares de prevención y control de riesgos laborales y de rehabilitación integral de las entidades afiliadas.*
- *Suministrar asesoría técnica para la realización de estudios evaluativos de higiene ocupacional o industrial y diseño de métodos de control de ingeniería según el grado de riesgo para reducir la exposición de los trabajadores a niveles permisibles.*

Además de lo antes expuesto por la Guía en relación a las obligaciones de las partes intervinientes en riesgos laborales se estableció las condiciones que deben de tener en cuenta los empleadores y las Administradoras de Riesgos Laborales entre ellos: espacio de trabajo en el

domicilio, riesgos de accidente, condiciones de trabajo en el domicilio, material informático y programas, riesgos físicos en el domicilio, riesgos químicos y biológicos, contenido del trabajo, contactos con los colegas y ambiente psicosocial. (Ministerio de Trabajo)

Dentro del análisis expuesto en relación al teletrabajo en Colombia en relación en Riesgos laborales se puede destacar que Colombia está bien posicionada, no es mucho lo que han avanzado los demás países de la Comunidad Andina, de otro lado es importante resaltar como el Estado Colombiano a trabajado para generar a nivel nacional el uso plataformas tecnológicas que permitan tener acceso a los medios informáticos, según el Ministro de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, Juan Sebastián Rozo, los últimos ocho años se ha implementado Internet gratis a través de las Zonas WiFi, es decir que Colombia ha tenido una verdadera revolución digital, que ha llevado a que la sociedad utilice medios que permitan desarrollarse como personas dentro de la sociedad lo cual ha generado un verdadero impacto la vida de los ciudadanos. (Cámara de Comercio 2018)

El teletrabajo ha permitido que la sociedad colombiana empiece a utilizar herramientas diferentes a las convencionales, ello ayuda a que los índices de trabajo informal cada vez se reduzcan, debido a que el teletrabajo es una modalidad de realizar actividades que devienen de un vínculo laboral, lo anterior fortalece el mercado laboral formal y cada vez se debilita mas el mercado informal, según la Organización Internacional del trabajo describió a los trabajadores informales como personas que no está registrados, regulados o protegidos por marcos legales o normativos, así como también trabajo no remunerado llevado a cabo en una empresa generadora de ingresos, por lo tanto los trabajadores

informales no cuentan con contratos de empleo seguros, prestaciones laborales, protección social o representación de los trabajadores.” (OIT. 2011)

En 1993 la OIT en la XV Conferencia Internacional del Trabajo se definió la informalidad de la siguiente manera: Unidades dedicadas a la producción de bienes o la prestación de servicios con la finalidad primordial de crear empleos y generar ingresos para las personas conjunto de que participan en esa actividad. Funcionan típicamente en pequeña escala, con una organización rudimentaria... Dichas empresas no están registradas bajo las formas específicas de la legislación de cada país, tales como actas comerciales, leyes de seguridad social, etc. y sus empleados no están cubiertos por las normas de la legislación laboral vigentes. (OIT, 1993)

Por tanto el incremento económico no solo se desprende de los trabajos formales, sino además se desprende de sectores informales, entre ellos los comerciantes quienes impulsan al mercado productos de menores precios, los cuales quedan al alcance económico de muchas familias de escasos recursos, es decir que la informalidad se ve alimentada y va en aumento debido a su acogimiento en la sociedad, el modelo convencional y legalizado está forzando a varios sectores poblacionales a crear empleo ellos mismos (OIT 2002)

Como se hizo alusión anteriormente, Colombia es un país que posee bastantes habitantes dedicados a ejercer actividades económicas pertenecientes al sector informal, ello se puede evidenciar en las estadísticas del DANE antes descritas, en investigaciones realizadas por el Ministerio de trabajo y por demás entidades adscritas o vinculadas a programas de formalización

de empleo, han determinado que los trabajadores informales no cumplir con los requisitos legales, no gozan de protección en cuanto a seguridad social.

Es así como una de las causas principales del empleo informal es el incumplimiento de la legislación laboral en cuanto a la seguridad integral es en gran medida a la imposibilidad de cubrir el costo de la formalidad. (OISS 2018).

Por ello la importancia del Teletrabajo en Colombia por aspectos generadores de impactos sociales y económicos, de acuerdo un estudio realizado de los trabajadores en el año 2016 95.439 colombianos ya estaban teletrabajando , la presente modalidad laboral permite contar que los teletrabajadores tengan varios beneficios entre ellos sus entornos familiares, calidad de vida y proyectos personales, la reducción de factores de riesgos sicosociales por estrés esta laboral como lo son los trancones, especial las madres se han visto beneficiadas por que pueden compartir mas tiempo con sus hijos y sus familias.(Ministerio de las TIC 2019)

La sociedad en general se beneficia de los avances tecnológicos aplicados al desempeño de los roles laborales, el teletrabajo como herramienta útil para generar más empleo, las normas están consagradas en modo protector al trabajador y en fase técnica que permuta al empleador el direccionamiento para implementar el teletrabajo en su empresa.

Pero pese a que el Gobierno nacional y local ha trabajado en la implementación de las herramientas tecnológicas, ello no ha sido suficiente, se requiere mayor capacitación en las empresas, para que promuevas y estimulen el teletrabajo, no solo los avances normativos y jurisprudenciales son suficientes si al momento de brindar las plataformas informáticas existe desconocimiento de las mismas, así lo estableció el DANE en la investigación de los indicadores

básicos de tenencia y uso de Tecnologías de la Información y Comunicación en empresas, lo cual concluyo que el uso de programas de teletrabajo en Colombia aún son desconocidos por muchas industrias y las que las conocen no las requieren en sus actividades, problemas de seguridad informática, no las aplican por desconfianza, resistencia al cambio o por desconocimiento de las aplicaciones digitales.(Dane 2017)

Lo anterior refiere que, pese a que gozamos de una normatividad que regula el teletrabajo, aun no se cuenta con la capacitación pertinentes para mejorar la implementación y así poder brindar mas oportunidades laborales a la sociedad colombiana.

11. Referencia

Andina, C. (18 de Abril de 2019). *Comunidad Andina*. Obtenido de Comunidad Andina: <http://www.comunidadandina.org/Seccion.aspx?id=189&tipo=QU&title=somos-comunidad-andina>

ÁVILA, C. R. (2017). Repositorio Universidad Militar. Obtenido de Repositorio Universidad Militar: <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/16631/Casta%F1edaDeAvilaCarolinaRosa2017.pdf?sequence=5>

Cattani, A. (2004). *La otra economía*. Argentina: Editorial Atamira. (p.72 - 76). Tomado de: <https://www.economiasolidaria.org/sites/default/files/Laotraeconomia.pdf>

Colombia. Consejo Andino De Ministros De Relaciones Exteriores. Decisión 547 (25 de junio de 2003). *Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Quirama, Departamento de Antioquia, 2003. 15 p. Recuperado de: <http://www.comunidadandina.org/StaticFiles/DocOf/DEC547.pdf>

Ecuador. Consejo Andino De Ministros De Relaciones Exteriores. Decisión 584 (07 de mayo de 2004). Sustitución de la Decisión 547, *Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Guayaquil - Ecuador, 2004. 15 p. Recuperado de: <https://oiss.org/wp-content/uploads/2018/12/decision584.pdf>

Engels, F. (2000). *El papel del trabajo en la transformación del mono en hombre*. Marxists Internet Archive.

Espinosa, A. R. (2015). *Universidad Miguel Hernández*. Obtenido de Universidad Miguel Hernández: Recuperado de: <http://dspace.umh.es/bitstream/11000/2042/1/TFG%20Rocamora%20Espinosa%2C%20Alejandro.pdf>

Hernández, S. (1997). *Metodología de la Investigación*. Colombia. Recuperado de:
https://www.uv.mx/personal/cbustamante/files/2011/06/Metodologia-de-la-Investigaci%C3%83%C2%B3n_Sampieri.pdf

Jassir, I. D. (21 de Septiembre de 2010). *Scielo*. Obtenido de Scielo: <http://www.scielo.org.co/pdf/ojum/v9n18/v9n18a04.pdf>

MinTic. (26 de Febrero de 2018). *Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones*. Obtenido de: <https://www.mintic.gov.co/portal/604/w3-propertyvalue-6077.html>

MinTic. (27 de Julio de 2018). Obtenido de: <https://www.mintic.gov.co/portal/604/w3-article-76057.html>

MinTrabajo. (23 de Marzo de 2017). *Teletrabajo Guía de Salud y Seguridad*. Recuperado de: http://www.mintrabajo.gov.co/el-ministerio/institucional/administracion-de-personal/teletrabajo-en-mintrabajo/-/document_library/SBmTPBXJo5jf/view_file/254770

Navarra, C. O. (Diciembre de 2008). *AndresRaya*. Obtenido de AndresRaya: <http://andresraya.com/wp-content/uploads/2012/04/teletrabajo.pdf>

OIT, (1981). *Convenio 155 Sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores y Medio Ambiente de Trabajo*. Ginebra – Suiza, 1981. Recuperado de https://docs.supersalud.gov.co/PortalWeb/Juridica/OtraNormativa/CV_OIT_0155_81.PDF

OIT, (2011). *Manual de buenas prácticas en teletrabajo*, Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_bai_pub_143.pdf

OIT. (2016). *Las dificultades y oportunidades del teletrabajo para los trabajadores y empleadores en los sectores de servicios de tecnología de la información y las comunicaciones (TIC) y financieros*. Ginebra. Obtenido de: https://www.ilo.org/sector/Resources/publications/WCMS_531116/lang--es/index.htm

OIT, (2019). *Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo*, Recuperado de:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_687617.pdf

Perú. Secretaria General De La Comunidad Andina. Resolución 957 (23 de septiembre de 2005). *Reglamento del Instrumento de Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Lima – Perú, 2005 6 p. Recuperado de: <http://www.bvsde.paho.org/bvsacd/cd38/Colombia/R957-03.pdf>

Rodríguez, Carlos Aníbal. *Los convenios de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo: una oportunidad para mejorar las condiciones y el medioambiente de trabajo*. Buenos Aires, Oficina de la OIT en Argentina, Centro Internacional de Formación de la OIT, Turín-CIF, 2009. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_bai_pub_118.pdf

Turismo, M. d. (2018). *Ministerio de Comercio Exterior y Turismo*. Obtenido de: <https://www.gob.pe/mincetur>

Universidad Estatal a Distancia. *Programa de Teletrabajo historia*. Costa Rica. Obtenido de: <https://www.uned.ac.cr/viplan/teletrabajo/que-es-teletrabajo/historia>

Perú. *Acuerdo de Libre Comercio entre Perú - Comunidad Andina*. Ministerio de Comercio Exterior y Turismo. Recuperado de: http://www.acuerdoscomerciales.gob.pe/index.php?option=com_content&view=category&layout=blog&id=95&Itemid=118

Bicentenario, D. o. (2015). *El Peruano*. Obtenido de El Peruano:

<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-aprueba-el-reglamento-de-la-ley-n-30036-decreto-supremo-n-009-2015-tr-1307067-3/>

Bolivia, C. N. (8 de Diciembre de 1942). *Congreso Nacional Bolivia*. Obtenido de Congreso Nacional Bolivia:

<https://www.oas.org/dil/Migrants/Bolivia/Ley%20general%20del%20trabajo%20del%208%20de%20diciembre%20de%201942.pdf>

Bolivia, C. N. (14 de Diciembre de 1956). *Congreso Nacional Bolivia*. Obtenido de Congreso Nacional Bolivia:

<https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1440/CODIGO%20DE%20SEGURIDAD%20SOCIAL.pdf>

Colombia, E. C. (11 de Julio de 2012). *Minsalud.gov.co*. Obtenido de Minsalud.gov.co:

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Ley-1562-de-2012.pdf>

Comunicaciones, E. M. (30 de Julio de 2009). *Mintic.gov.co*. Obtenido de Mintic.gov.co:

https://mintic.gov.co/portal/604/articles-8580_PDF_Ley_1341.pdf

CONTRERAS, K. E.-L. (6 de Mayo de 2019). *Repositorio Institucional Universidad Distrital*.

Obtenido de Repositorio Institucional Universidad Distrital:

<http://repository.udistrital.edu.co/handle/11349/15740>

Ecuador, M. d. (s.f.). *Ministerio de Trabajo*. Obtenido de Ministerio de Trabajo:

<http://www.trabajo.gob.ec/registro-4/>

Empleo, M. d. (2015). *Teletrabajo.gob.pe*. Obtenido de Teletrabajo.gob.pe:

<http://www.teletrabajo.gob.pe/>

Empleo, M. d. (31 de Marzo de 2016). *Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo*.

Obtenido de Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo:

https://www.administracion.usmp.edu.pe/bolsa-trabajo/wp-content/uploads/sites/31/2016/10/Compendio_Normas_Laborales_2016.pdf

Empleo, M. d. (s.f.). *Gob.pe*. Obtenido de Gob.pe: <https://www.gob.pe/mtpe>

LINA PAOLA ABRIL MARTÍNEZ, M. C. (Abril de 2019). *Repositorio Universidad Santo*

Tomás . Obtenido de Repositorio Universidad Santo Tomás :

<https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/16788/2019linaabril.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

MARIA VIRGINIA PEÑA ANDRADE, E. J. (2018). *Repositorio Universidad Distrital*

Francisco José de Caldas. Obtenido de Repositorio Universidad Distrital Francisco José de Caldas:

<http://repository.udistrital.edu.co/bitstream/11349/13612/1/Pe%C3%B1aAndradeMariaVirginia2018.pdf>

Ministerio de Trabajo, E. y. (2019). *Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social*. Obtenido

de Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social:

<https://www.mintrabajo.gob.bo/index.php>

Ministerio de trabajo, m. y. (2019). *Gobierno de España, Ministerio de trabajo, migraciones y seguridad social*. Obtenido de Gobierno de España, Ministerio de trabajo, migraciones y seguridad social: <https://prl.ceoe.es/informacion/prl-en-el-mundo/bolivia/>

NACIONAL, C. (26 de Septiembre de 2012). *Trabajo.gob.ec*. Obtenido de Trabajo.gob.ec: <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Trabajo-PDF.pdf>

Ochoa, S. V. (Septiembre de 2017). *ResearchGate-El teletrabajo en Ecuador*. Obtenido de ResearchGate-El teletrabajo en Ecuador: https://www.researchgate.net/publication/320002916_EL_TELETRABAJO_EN_ECUDOR

Portal Teletrabajo, C. (1 de Agosto de 2019). *Portal Teletrabajo Colombia*. Obtenido de Portal Teletrabajo Colombia: <https://www.teletrabajo.gov.co/622/w3-article-8098.html>

República, C. d. (29 de Diciembre de 2010). *Secretariassenado.gov.co*. Obtenido de Secretariassenado.gov.co: http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1429_2010.html

República, E. C. (16 de Julio de 2008). *Mintic.gov.co*. Obtenido de Mintic.gov.co: https://www.mintic.gov.co/portal/604/articles-3703_documento.pdf

República, E. P. (2015). *Busquedas.elperuano.pe*. Obtenido de Busquedas.elperuano.pe: <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-aprueba-el-reglamento-de-la-ley-n-30036-decreto-supremo-n-009-2015-tr-1307067-3/>

SHARON AMANDA AFANADOR MADREGON, B. K. (2015). *Repositorio Universidad Libre de Colombia*. Obtenido de Repositorio Universidad Libre de Colombia:

<https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/10052/PROYECTODEGRADOTELETRABAJOSHARON-BELCY.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Teletrabajo. (2012). *Teletrabajo.gov.co*. Obtenido de Teletrabajo.gov.co:

https://www.teletrabajo.gov.co/622/articles-8228_archivo_pdf_libro_blanco.pdf

Trabajo, E. M. (18 de Mayo de 2017). *Trabajo.gob.ec*. Obtenido de Trabajo.gob.ec:

<http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/11/AM-MDT-2017-0090-A-1.pdf>

Trabajo, M. d. (30 de Abril de 2012). *Mintic.gov.co*. Obtenido de Mintic.gov.co:

https://www.mintic.gov.co/portal/604/articles-3638_documento.pdf

Trabajo, M. d. (21 de Noviembre de 2012). *Mintic.gov.co*. Obtenido de Mintic.gov.co:

https://www.mintic.gov.co/portal/604/articles-4290_documento.pdf

Trabajo, M. d. (26 de Mayo de 2015). *Mintrabajo.gov.co*. Obtenido de Mintrabajo.gov.co:

<http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>

Trabajo, m. d. (Agosto de 2016). *Trabajo.gob.ec*. Obtenido de Trabajo.gob.ec:

http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2016/10/Acuerdo_Teletrabajo_WEB.pdf

Trabajo, M. d. (2019). *Mintrabajo.gov.co*. Obtenido de Mintrabajo.gov.co:

<http://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/relaciones-laborales/derechos-fundamentales-del-trabajo/teletrabajo?inheritRedirect=true>

Trabajo, M. d. (2019). *Trabajo.gov.ec*. Obtenido de Trabajo.gov.ec:

<http://www.trabajo.gob.ec/page/5/?s=teletrabajo>

Trabajo, M. d. (s.f.). *Trabajo.gov.ec*. Obtenido de Trabajo.gov.ec:

<http://www.trabajo.gob.ec/valores-mision-vision/>

Yacopino, N. G. (2013). *Caminando Autopistas*. Obtenido de Caminando Autopistas:

http://www.caminandoutopias.org.ar/tesis/TESINA_Yacopino_Nadia.pdf

La otra economía Antonio Cattani.(2004) universidad nacional de general sarmiento pág. 72 - 76

<https://www.economiasolidaria.org/sites/default/files/Laotraeconomia.pdf>

Condiciones laborales y riesgos psicosociales Bonilla LR, Gafaro A Revista Cubana de Salud y Trabajo 2017;18(2):48-56

http://bvs.sld.cu/revistas/rst/vol18_2_17/rst08217.pdf.

Presentación guía técnica para la promoción de la salud y la-prevención de los riesgos laborales en el teletrabajo.

<https://app.emaze.com/@ACLWZZQI/presentacin-sobre-la-gua-tnica-para-la-promocin-de-la-salud-y-la-prevencin-de-los-riesgos-laborales-en-el-teletrabajo#5>

Colombia avanza hacia la economía digital. (2018), Comisión de, Divulgación

<https://www.ccce.org.co/noticias/colombia-avanza-hacia-la-economia-digital>

Aportes del teletrabajo para el balance de la vida profesional y personal de las mujeres (2019)

<https://www.teletrabajo.gov.co/622/w3-article-74819.html>

Indicadores básicos de tenencia y uso de Tecnologías de la Información y Comunicación en empresas (2017) pag 10-11, 16-19

https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/tic/bol_empresas_2017.pdf