

TRANSFORMACIÓN DE LAS RELACIONES OBRERO PATRONALES EN LA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL A PARTIR DEL TELETRABAJO*

Camilo Alberto Calderón Nova**

INTRODUCCIÓN

Una de las principales características de la era actual es aquello que se ha denominado sociedad de la información, esto involucra el papel fundamental de la tecnología en el intercambio de información, las TIC como se conocen a las herramientas tales como computadores, celulares inteligentes, tabletas y demás artilugios electrónicos que hoy día inundan nuestra vida, herramientas que sin duda alguna se han convertido en elementos esenciales de las personas, por ello no es de extrañar que su influencia ya se extienda a los aspectos laborales, allí es donde nace el Teletrabajo como una nueva modalidad de ejecución contractual.

Este tema de estudio se presenta a raíz del auge que tomo esta nueva forma de trabajo que si bien de tiempo atrás viene introduciéndose en nuestras vidas, ha alcanzado un mayor auge a causa de la pandemia del COVID 19 y la consecuente cuarentena y restricciones de movilidad que se implementaron en nuestro país para hacer frente a esta situación, con lo cual se ha hecho imprescindible tocar este tema por su alto impacto e importancia en lo que se ha denominado “nueva normalidad” o época post pandemia.

Las TIC son imprescindibles como herramientas de trabajo en el mundo de hoy, desde el celular personal, pasando por la Tablet y llegado al computador, nos hemos vuelto totalmente dependientes de estos productos y por ello no es de extrañar que hoy en día gran parte de nuestro trabajo se encuentre directamente relacionado con estos aparatos.

En virtud de lo anterior, el Teletrabajo ha ido tomando un lugar mucho más importante en nuestras vidas ya que son miles y miles las personas que cuentan con acceso a estos dispositivos y a internet, algo que hace un par de décadas atrás era solo para unos pocos, por ello es mucho más factible que hoy en día se considere implementar el Teletrabajo y no se reciba la propuesta con rechazo, ya que muchos estarían dispuestos a cambiar el trabajo presencial y apostarle a esta nueva dinámica virtual, la cual se revela prometedora y presenta una serie de ventajas para quienes deciden implementarla, incluso en tiempos de confinamiento y cuarentena derivados de la pandemia de COVID 19, con la puesta en marcha del trabajo en casa, las personas han ido perdiendo el miedo hacia el trabajo a través de la red y por ello muchos son quienes a fuerza de haber probado estas nuevas modalidades laborales ya sea directamente por su experiencia personal o indirectamente, a través de amigos y familiares que les han referido sus experiencias, se han creado una imagen favorable acompañada de la curiosidad por probar lo que el trabajo a distancia tiene por ofrecerles y por ello estarían dispuestos a implementar el Teletrabajo como modalidad laboral, esto aplica tanto para trabajadores como empleadores.

Por lo anterior y partiendo de este apogeo que se ha generado en torno al Teletrabajo, es necesario que se estudien los diferentes aspectos que su implementación involucra sin perder de vista que aunque se den cambios en cuanto a la prestación presencial del servicio, la eliminación de un lugar específico de trabajo, la vigilancia constante, etc., el Teletrabajo sigue girando en torno a una relación laboral y por ello deben garantizarse y protegerse los derechos laborales de las partes aun cuando muchos de los aspectos tradicionales presenten cambios sustanciales, pues la finalidad misma de estas evoluciones laborales debe ser la de generar cambios favorables para las partes

involucradas en la relación laboral y no la de generar retrocesos que conlleven a vulneraciones de derechos laborales y mucho menos sobrecargas al empleador.

Ahora bien, en el presente trabajo se plantea abordar lo relativo a los cambios de estas dinámicas en cuanto a la Seguridad y Salud en el Trabajo (en adelante SST), por ello como punto de partida se plantea la siguiente pregunta ¿Cuáles son los cambios en las dinámicas obrero patronales de la relación laboral que conlleva la implementación del Teletrabajo en lo que concierne a la Seguridad y Salud en el Trabajo?, partiendo de ello, se buscará establecer cómo ese cambio de dinámicas no puede convertirse en excusa o justificación para desconocer derechos laborales de los trabajadores, sino que por el contrario, estas nuevas dinámicas deben respetar esas garantías mínimas y para ello se requiere establecer las responsabilidades que sobre el particular le asisten a empleadores, trabajadores y entidades de la seguridad social como lo son las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL).

Para empezar a abordar este tema necesitaremos estudiar las generalidades del Teletrabajo, con la finalidad de establecer cuál es su definición tanto doctrinal como legal en Colombia, para ello acudiremos a la normatividad vigente sobre Teletrabajo y a definiciones de diversas fuentes para mostrar un panorama general de lo que el término abarca. De igual forma se precisara que el Teletrabajo no es solo uno y por ello deben estudiarse sus diferentes modalidades al igual que el perfil de los Teletrabajadores, pues debemos tener en cuenta que así como no todos los trabajos pueden realizarse a distancia, no todos los trabajadores pueden teletrabajar, pues la dinámica misma implica competencias y características especiales para asegurar una correcta adaptación del trabajador al trabajo y viceversa.

Agotada esta etapa procederemos a adentrarnos en lo concerniente a los aspectos de SST , para ello se iniciara el estudio de la normatividad aplicable y el desarrollo legislativo que se ha hecho en Colombia al respecto, posteriormente se abordarán las principales enfermedades e inconvenientes que enfrentan los Teletrabajadores para poder identificar cuáles son los retos a los que debe hacerse frente desde la regulación laboral para impedir que se descuiden los derechos de los trabajadores a ser protegidos del riesgo ocupacional que el desarrollo de su labor les genere.

Dentro de este análisis se hace necesario determinar las responsabilidades que le asisten a los empleadores y las ARL como garantes de la SST, pero sin descuidar la responsabilidad que de igual forma concierne a los Teletrabajadores de implementar el autocuidado en el desarrollo de sus labores y así asegurar que el Teletrabajo como nueva dinámica laboral respete las garantías y derechos mínimos que le asisten al trabajador en virtud de la relación laboral, por ejemplo un medio ambiente de trabajo seguro, un puesto de trabajo ergonómicamente adaptado y en general la protección a cargo del empleador contra accidentes y enfermedades laborales.

Lo anterior, partiendo del hecho de que así lo ha determinado la legislación nacional en la ley 1221 de 2008 y su decreto reglamentario 884 de 2014 al establecer que a los Teletrabajadores les asisten las mismas garantías laborales que se reconocen para los trabajadores presenciales, siendo así necesario verificar cómo se garantiza esta igualdad de trato en cuanto a la SST, teniendo en cuenta los retos que el Teletrabajo plantea, tales como la imposibilidad para el empleador de verificar presencialmente el desarrollo de las labores y el cumplimiento de las responsabilidades que el Teletrabajador tiene en cuanto a autocuidado y la situación misma de que hay Teletrabajadores que no disponen de un

centro de trabajo fijo y permanente, sin contar con que aquellos que trabajan desde el domicilio se ven expuestos a la mezcla de las condiciones laborales, familiares y personales, generando que garantizarles un medio ambiente laboral seguro, resulte todo un desafío.

Posteriormente y tras agotar las etapas ya mencionadas, se espera poder responder a la pregunta problema que nos planteamos líneas atrás y presentar a manera de conclusión, los cambios y retos que se derivan de la implementación del Teletrabajo tanto para empleadores como para Teletrabajadores, teniendo en cuenta todos los aspectos previamente tratados como lo concerniente a las enfermedades comunes que de esta práctica se derivan y como su implementación es todo un desafío partiendo de que el Teletrabajo se desarrolla bajo diferentes modalidades y cada una de ellas implica una manera diferente de abordarse y por ende, implica diferentes retos.

Finalmente cabe destacar que la metodología aplicada en este trabajo se desarrollará como un proyecto de investigación por cuanto su finalidad está orientada a resolver problemas prácticos y cotidianos, en el mismo sentido su naturaleza será de tipo cualitativa ya que busca responder interrogantes del tipo ¿Qué?, ¿Cómo?, ¿Quién? Y ¿Por qué? permitiendo descubrir aspectos varios del tema central que es la SST.

Consecuencialmente, teniendo en cuenta el tipo de objetivos, esta investigación será descriptiva y explicativa por cuanto se aborda el concepto de Teletrabajo, sus modalidades, perfil de los Teletrabajadores y las implicaciones en SST en torno a esta modalidad laboral, lo anterior guarda estrecha relación con el problema de investigación y las conclusiones que se esperan obtener del mismo, para ello se analizaron distintas bases de datos en busca de artículos, investigaciones, tesis y demás documentos académicos, además de los textos

legales que sobre el tema se encuentran, de allí que la principal fuente de investigación sea la fuente documental.

Precisiones conceptuales

Antes de adentrarnos en el estudio concreto del Teletrabajo y sus aspectos de seguridad y salud en el trabajo, partiendo de que este documento va dirigido a todo público y no solo a personas con conocimientos en derecho laboral, se hace necesario hacer unas cuantas precisiones conceptuales sobre algunos de los términos que se tocarán a lo largo del documento y que tal vez no fueren lo suficientemente familiares para nuestros lectores o que aun siéndolo, pudieren tener otra interpretación para ellos.

Seguridad y Salud en el Teletrabajo

Dado que este será el tema en torno al cual girará el presente documento es necesario referirnos al mismo y por ello nos remitimos a lo expuesto por organizaciones internacionales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS):

La finalidad de la salud en el trabajo consiste en lograr la promoción y mantenimiento del más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todos los trabajos; prevenir todo daño causado a la salud de éstos por las condiciones de su trabajo; protegerlos en su empleo contra los riesgos resultantes de agentes perjudiciales a su salud; colocar y mantener al trabajador en un empleo adecuado a sus aptitudes fisiológicas y psicológicas; y en suma, adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su actividad (como se citó en Cataño y Gómez, 2014)

Pero dado que esta definición data de los años 50 es necesario hacer énfasis en las transformaciones y necesidades que a lo largo de este tiempo se han ido generando, siendo pertinente aclarar que ya no solo se trata de proteger al trabajador de los riesgos propios e inminentes del desarrollo de su actividad ocupacional, sino que también debe protegerse aun cuando está fuera de esta ya que lo que se plantea es garantizar un óptimo nivel de vida, siendo así que en el caso del Teletrabajo se hace aún más vigente esta consideración por cuanto al estar por fuera de la esfera física de la empresa y fuera de la órbita del empleador, aun así debe garantizársele al Teletrabajador la protección de los riesgos a los que se expone por cumplir sus labores.

Empresa

En esta oportunidad, la empresa no solo será entendida como unidad de explotación económica sino que la revestiremos de la figura de empleador, por ello cuando en el texto se use este término, deberá recordarse lo dispuesto en el artículo 194 del Código Sustantivo del Trabajo “Se entiende como una sola empresa, toda unidad de explotación económica o las varias unidades dependientes económicamente de una misma persona natural o jurídica, que correspondan a actividades similares, conexas o complementarias y que tengan trabajadores a su servicio” (Código Sustantivo del Trabajo, 1950) en este sentido y como lo expone la Honorable Corte Constitucional en sentencia C-1185 del 2000.

La unidad de empresa es un instituto jurídico propio del derecho laboral que busca hacer realidad el principio de igualdad entre todos los trabajadores que laboran para un mismo patrón, entendiéndose que lo hacen cuando prestan sus servicios en una o varias empresas dependientes económicamente de una misma persona natural o

jurídica, siempre que desarrollen actividades similares conexas o complementarias (C-1185, 2000).

Lo anterior por cuanto la empresa en su carácter de empleador debe garantizar para todos sus trabajadores el principio de igualdad, siendo así de vital importancia esta aclaración dentro del tema que nos ocupa pues veremos como la igualdad de trato es un común denominador que debe imperar entre trabajadores y Teletrabajadores.

Relación laboral

Usualmente se tiende a pensar que la relación laboral es aquella que surge en virtud de la existencia de un contrato de trabajo, pero esto no es del todo cierto, puesto que si bien la existencia de este genera una relación contractual, la misma también puede existir sin aquel.

Conforme a la ley, la jurisprudencia y la doctrina, se puede afirmar que en todo contrato de trabajo subyace una relación laboral, *contrario censu*, no toda relación laboral constituye un contrato de trabajo. Así, para que se entienda de mejor forma, se debe considerar que el contrato de trabajo es una especie dentro del género de las relaciones laborales (Díazgranados et Al, 2018).

Así entonces tenemos que el vínculo existente entre empleador y trabajador en virtud del cual este último se compromete a realizar una labor en favor del primero bajo su continua subordinación y a cambio de una retribución que se denomina salario, genera una relación laboral, sin que necesariamente hubiese mediado el acuerdo de voluntades como nos tiene acostumbrados el derecho civil, pues para que esta relación laboral se declare

existente, simplemente se requiere probar la existencia de los tres elementos conocidos como prestación personal del servicio (que el trabajador ejecute la labor encomendada), la continua subordinación (cumplimiento de órdenes del empleador a cargo del trabajador) y el salario o retribución por los servicios prestados, de ahí que desde la esfera laboral se hable de figuras como el contrato realidad, donde tras la intención de las partes de disfrazar una relación laboral bajo una figura de contrato de prestación de servicios para evadir responsabilidades derivadas del vínculo laboral y reducir costos, la figura del contrato civil pierde vigencia aun cuando allí se encontrase expresada la voluntad de las partes, pues tras probar los elementos ya mencionados, nace a la luz la existencia del vínculo o relación laboral con todos sus derechos y obligaciones propios de esta figura.

Lo anterior resulta de vital importancia a la hora de garantizar justamente que el Teletrabajo no se convierta en una vía que posibilite el desconocimiento de los derechos laborales, pues un empleador bien podría valerse de la posibilidad que ofrece el contrato de prestación de servicios, aparentando que bajo esta figura contrata los servicios de un profesional que goza de plena autonomía para desarrollar el objeto del contrato aun por fuera de la instalaciones de la empresa, pero en realidad podría subordinarle del mismo modo que se hace en el Teletrabajo, controlándole tiempos y cumplimiento de objetivos a través del uso de TIC, partiendo de esta idea, es importante prestar atención a lo que menciona Diazgranados et Al (2018)

La importancia de esta teoría radica en que permitió entender el trabajo como una situación objetiva, diferente del acuerdo de voluntades que acontecía entre las partes de la relación, es decir, como una situación de hecho independiente, que

configuraba efectos jurídicos por sí misma. Como consecuencia de lo anterior, el fenómeno del trabajo humano en favor de otro, entiéndase como relación laboral, dejó de ser simplemente un contrato o una actividad que debía estar sujeta al régimen de las obligaciones y de los contratos. (pág. 32)

Ahora bien, el concepto de relación laboral aplicado a nuestro tema de estudio interesa en cuanto en virtud de esa relación laboral, mas allá de lo que pudiese pactarse en un documento denominado contrato de trabajo, crea derechos y obligaciones para las partes, siendo tendencia el recargar una serie de obligaciones a cargo del empleador para con sus trabajadores, esto por cuanto se presume siempre la superioridad de aquel como dueño de los medios de producción sobre aquellos que solo revisten el carácter de asalariados, pero justamente el eje de esta investigación gira en torno a rebatir un poco esta postura y equilibrar esa balanza en cuanto a la responsabilidad casi exclusiva que le asiste al empleador frente a sus trabajadores y busca que estos últimos adquieran un grado mayor de responsabilidad y sobre todo autocuidado en el desarrollo del Teletrabajo, dadas las especiales condiciones que este reviste y que se desarrollaran a lo largo del presente documento, pero por supuesto, sin que esto sea óbice para desconocer y precarizar los derechos laborales.

CAPÍTULO 1

GENERALIDADES DEL TELETRABAJO

¿Qué es Teletrabajo?

El auge de las TIC y su aplicación al ámbito laboral ha generado que las relaciones obrero-patronales experimenten cambios en las dinámicas de antaño, de tal modo es que ha surgido el Teletrabajo, dentro del marco de aquello denominado trabajo flexible, así mismo encontramos que es en las TIC y la internet donde reposa esta nueva modalidad que se caracteriza por deslocalizar el puesto de trabajo ligado a un espacio físico determinado y permitir la movilidad del trabajador o por lo menos, su estancia fuera de un puesto de trabajo específico e inamovible.

Para empezar a estudiar la definición de este concepto es necesario partir de que en Colombia, desde el año 2008 existe la ley 1221 Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo, es allí donde podemos encontrar la siguiente definición sobre el particular:

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).

Adicionalmente, a través del decreto 884 de 2012, se reglamentó la ley 1221 de 2008 y en su artículo 2 se estableció:

Para efectos del presente decreto el Teletrabajo es una forma de organización laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las Tecnologías de la Información y la Comunicación -TIC-

para el contacto entre el trabajador y empleador sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.

El Teletrabajador es la persona que en el marco de la relación laboral dependiente, utiliza las Tecnologías de la Información y Comunicación como medio o fin para realizar su actividad laboral fuera del local del empleador, en cualquiera de las formas definidas por la ley (Decreto 884, 2012).

Es preciso señalar que este concepto agrega como elemento importante la dependencia existente entre Teletrabajador y empleador, lo cual resalta que el Teletrabajo es una relación de carácter laboral, siéndole aplicable la regulación en materia laboral como lo concerniente a derechos y obligaciones que emanan del contrato de trabajo.

Con todo esto, si nos remitimos al plano internacional encontramos definiciones como la que nos trae la OIT desde donde se define Teletrabajo como:

Una forma de trabajo en la cual: a) el mismo se realiza en una ubicación alejada de una oficina central o instalaciones de producción, separando así al trabajador del contacto personal con colegas de trabajo que estén en esa oficina y, b) la nueva tecnología hace posible esta separación facilitando la comunicación (como se citó en Di Martino, 2004, pág. 4.)

Por otra parte, Escalante, Cendrós y Urdaneta (2006) definen el Teletrabajo como:

Una aplicación de las telemáticas a entornos empresariales, el mismo implica la relación laboral por cuenta propia o por cuenta ajena considerando de igual forma el contrato de trabajo a domicilio donde la prestación de la actividad se realiza en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste sin vigilancia del

empresario y utilizando medios telemáticos proporcionados mayormente por la empresa contratante. En este sentido el Teletrabajo posibilita enviar el trabajo al trabajador, de igual forma, esta modalidad admite la práctica de una amplia gama de actividades profesionales que pueden realizarse a tiempo completo o parcial. (pág. 244).

En este punto y gracias a las definiciones anteriormente esbozadas, podemos empezar a determinar algunos aspectos relevantes de lo que el Teletrabajo implica, ante todo es necesario dejar claro que el Teletrabajo es trabajo en el sentido lato de la palabra, es decir, es una actividad que genera productividad y por ello de allí se desprende el deber de remunerar al Teletrabajador y garantizar los demás derechos que le asisten en virtud de su esfuerzo fructífero; en segundo lugar, se resalta el carácter “a distancia” que involucra esta modalidad laboral, pues esto implica que el Teletrabajador está alejado de las instalaciones físicas de la empresa para la cual trabaja, generando que la misma transpole los espacios físicos y se extienda hasta donde sea que el Teletrabajador desarrolle su labor. De igual forma, como tercer elemento importante del Teletrabajo, encontramos el uso imprescindible de las TIC, pues sin estas sencillamente no hay Teletrabajo, ya que el intercambio de información solo es posible con el uso de estas herramientas tecnológicas.

Adicionalmente y aunque no se mencione expresamente, es de suma importancia recordar que ante todo el Teletrabajo como modalidad laboral parte de un acuerdo de voluntades entre trabajador y empleador, siendo en esa expresión de voluntad donde encontramos el consentimiento de las partes enfocado a establecer una prestación del servicio de forma no presencial, dando lugar a que podamos hablar de Teletrabajo, pues

como veremos a continuación, no puede confundirse el Teletrabajo como modalidad contractual, con el trabajo en casa que se da en circunstancias eventuales.

Ahora pues, conviene destacar que en Colombia a raíz de la emergencia causada por el COVID 19 y con la consecuente implementación de la cuarentena estricta obligatoria, ante la imposibilidad de trasladarse a los sitios de trabajo pero con la necesidad de no suspender las actividades productivas de las empresas, se implementó el llamado “trabajo en casa”.

Esta modalidad de prestación del servicio, si bien comparte elementos comunes con el Teletrabajo no puede considerarse como homólogo, pues el trabajo en casa se presenta ante una situación circunstancial y excepcional que se aplica ante la imposibilidad de la prestación presencial del servicio o como alternativa ocasional a esta, es así como a través de la circular 0041 del 2 de junio de 2020 del Ministerio del Trabajo se fijaron los lineamientos para esta práctica laboral y se dejó por sentado esta diferencia:

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

Ahora bien, debe resaltarse que en la etapa final de esta investigación, el Congreso de la Republica de Colombia expidió la ley 2088 de 2021 que regular el trabajo en casa, por lo

tanto es imprescindible referirnos a este particular, siendo así que allí en su artículo segundo expone:

Artículo 2. Definición de Trabajo en Casa. Se entiende como trabajo en casa la habilitación al servidor público o trabajador del sector privado para desempeñar transitoriamente sus funciones o actividades laborales por fuera del sitio donde habitualmente las realiza, sin modificar la naturaleza del contrato o relación laboral, o legal y reglamentaria respectiva, ni tampoco desmejorar las condiciones del contrato laboral, cuando se presenten circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidan que el trabajador pueda realizar sus funciones en su lugar de trabajo, privilegiando el uso de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones Este no se limita al trabajo que puede ser realizado mediante Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, medios informáticos o análogos, sino que se extiende a cualquier tipo de trabajo o labor que no requiera la presencia física del trabajador o funcionario en las instalaciones de la empresa o entidad. (Subrayado fuera de texto). (Ley 2088, 2021)

En este punto es importante precisar que aunque el Teletrabajo y el trabajo en casa comparten aspectos similares, son dos figuras disímiles cuya comparación pueden dar lugar a otra investigación, pero que no se abordaran en el presente texto puesto que desbordarían el objeto del mismo, no obstante se llama la atención sobre la ocasionalidad, excepcionalidad y/o especialidad que se presentan durante la relación de trabajo y que dan lugar a la figura de trabajo en casa, lo cual lo diferencian del Teletrabajo ya que este no reviste estas figuras de excepcionalidad sino que requiere un acuerdo inicial que lo determine como Teletrabajo.

Es decir, el trabajo en casa se desarrolla de forma accidental y como alternativa al trabajo presencial durante determinado tiempo pero no de forma permanente; esto se encuentra en concordancia con lo preceptuado por el numeral 4 del artículo 6 de la ya mencionada ley 1221 de 2008 que establece:

4. Una persona que tenga la condición de asalariado no se considerará Teletrabajador por el mero hecho de realizar ocasionalmente su trabajo como asalariado en su domicilio o en lugar distinto de los locales de trabajo del empleador, en vez de realizarlo en su lugar de trabajo habitual. (Ministerio del Trabajo, 2008)

Consecuentemente, partiendo de lo ya antes mencionado sobre la expresión de voluntades que llevan a cabo las partes cuando determinan que la modalidad contractual a desarrollar será la de Teletrabajo, podemos encontrar que a diferencia del trabajo en casa que sería tan solo una variación de la prestación presencial del servicio de carácter ocasional y temporal, el Teletrabajo reviste un carácter permanente y definitivo.

Ahora bien, dado que el Teletrabajo y el trabajo en casa comparten elementos comunes, de la ley 2088 de 2021 se rescatan aportes significativos que en un futuro pudieren hacerse extensivos al Teletrabajo como los expuestos en el artículo 4 sobre criterios aplicables al trabajo en casa y donde se hace referencia a la coordinación y a la desconexión digital, el primero como un deber de fijar medios y herramientas entre el empleador y el trabajador que permitan reportar, seguir y evaluar el desarrollo de las labores y el segundo, como el derecho que le asiste al trabajador de cesar en el cumplimiento de sus obligaciones laborales durante sus tiempos de descanso.

De igual forma, se hace referencia a la jornada laboral máxima con miras a evitar sobreexplotación laboral, no obstante a criterio del autor se encuentra que sobre este punto al igual que sobre lo referente a la supervisión por parte del empleador, la simple mención en el texto legal no garantiza su cumplimiento en el plano factico, tema sobre el cual se retomara la discusión en el capítulo tercero cuando se hable de los riesgos asociados al Teletrabajo y más específicamente en lo concerniente a la adicción al trabajo y la sobrecarga laboral.

Perfil del Teletrabajador a partir de la construcción doctrinaria

Aunque la ley no exige características especiales que deba cumplir la persona que quiera convertirse en Teletrabajador; salvo las que se exigen para cualquier trabajador en lo concerniente a la edad mínima para trabajar, las características especiales que reviste esta modalidad laboral conllevan a que desde la doctrina se hayan establecido algunas cualidades mínimas que deben tenerse en cuenta para desarrollar el Teletrabajo. Sobre el particular, resulta acertado lo que expresan Fabregat y Gallego (2002):

Este vacío se suple en parte por una tendencia existente desde las diferentes asociaciones de Teletrabajo que pretende definir lo que, según su experiencia, sería el “perfil ideal” del Teletrabajador, haciendo especial hincapié en las características psicológicas que, debido a las características particulares del puesto de trabajo, debería tener una persona que quisiera teletrabajar. (Pág. 57).

De igual forma, el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (MinTic) ha desarrollado un portal denominado www.Teletrabajo.gov.co y allí, sobre el perfil del Teletrabajador ideal es posible encontrar que.

Las competencias para teletrabajar resultan de una equilibrada combinación entre conocimiento de sus actividades, experiencia en el cargo para tener claridad sobre los procedimientos necesarios, autogestión, habilidades de comunicación y trabajo en equipo, y una gran capacidad para aprovechar las TIC en beneficio de la comunicación y la gestión de proyectos. (Ministerio TIC, s.f.).

Así pues, se analizarán cuáles serían los aspectos que deben tenerse en cuenta antes de iniciarse como Teletrabajador, de acuerdo a la construcción teórica que sobre el particular se ha hecho:

Disciplina: Es tal vez el aspecto más relevante de todos, pues dado que el Teletrabajo genera una libertad que un trabajo de oficina poco ofrece, lo cierto es que también se corre el riesgo de que esa libertad se vuelva en contra si se deja de aprovechar el tiempo y empieza a malgastarse, por ello ante todo siempre es importante establecer horarios de trabajo como si aún se encontrara en una oficina y evitar caer en estados de inactividad e improductividad, para garantizar esto, es necesario identificar en el Teletrabajador un alto nivel de compromiso para con la labor a desarrollar y para con la organización con la cual se trabaja.

El perfil de trabajador al que es conveniente ofrecerle la modalidad de trabajo depende en gran medida de que los trabajadores sean responsables y no esquiven fácilmente sus deberes laborales. Así señalan que los trabajadores que son más comprometidos con la organización son los mejores para teletrabajar. (Martínez, 2010, pág. 125).

Adicionalmente, es necesario ser constante en las labores, pues si en ocasiones se trabaja más que en otras, el trabajador puede empezar a sufrir de episodios de estrés causados por la acumulación de trabajo y el temor a no cumplir sus objetivos, así que la organización y planeación del trabajo es un aspecto imprescindible de todo Teletrabajador.

Innovación y capacidad de adaptación: Ya se ha mencionado que las herramientas esenciales del Teletrabajo son las TIC por ello es necesario que el Teletrabajador mantenga en constante actualización y muy bien informado sobre las nuevas tecnologías que a diario se presentan y que por supuesto, este abierto a estas nuevas ideas y nuevos retos que la revolución tecnológica nos va presentando, pues cerrarse a las posibilidades de innovación a la larga terminará generando que esta persona quede rezagada y por lo tanto su desempeño empiece a decaer en comparación de aquellos que están al día con la tecnología y el desarrollo. Por lo anterior, es importante que el Teletrabajador no solo se ocupe de las aptitudes propias de su cargo sino que siempre debe llenar aunado un componente de formación sobre tecnologías y desarrollo, pues en últimas este se convierte en el medio a través del cual presta sus servicios.

Autonomía: Como ya se mencionó anteriormente, el Teletrabajo implica libertad por cuanto no hay un jefe o supervisor ejerciendo constante vigilancia sobre las labores que se desarrollan, sin embargo esto también conlleva que ante dificultades o situaciones que requieran de una solución pronta y acertada, el Teletrabajador tenga la capacidad de por sí mismo, responder a las exigencias de la misma y no como se dice coloquialmente “ahogarse en un vaso de agua” pues eso solo demostraría su incapacidad para trabajar fuera de un grupo y sin la constante subordinación de jefes o supervisores. Pues para el caso de Las personas que requieren constante supervisión, estas tienden a descuidar sus labores y

dedicarse a otras que no son propias de su Teletrabajo afectando las metas del mismo. (Jaramillo y Bustamante, 2011)

Comunicación: Teniendo en cuenta que a diferencia de una oficina donde sencillamente tras recorrer unos cuantos metros se puede iniciar una conversación con un compañero, un jefe, un supervisor o incluso un cliente, el Teletrabajo impide inmediatez y fluidez de la conversación presencial, es de suma importancia que se desarrollen excelentes habilidades comunicativas que permitan establecer diálogos asertivos entre emisor y receptor y más cuando muchas veces el diálogo se ve reducido a simples correos electrónicos o mensajes de texto, a través de los cuales siempre es muy difícil expresar clara y concretamente las ideas en comparación a una conversación presencial. Sobre el tema Jaramillo y Bustamante (2011) refieren

Para esto, los textos que deben escribirse se deben planificar, escribir y editar para garantizar una mayor accesibilidad y comprensión por parte del lector. Se trata de una perspectiva cooperativa a fin de que la comunicación o interacción en diferido se realice de manera efectiva. (pág. 2).

Cabe resaltar, claro está, que hoy día la tecnología nos ofrece herramientas como las video llamadas que permiten una fluidez mucho más armónica de las ideas, no obstante, aún hay quienes no se sienten cómodos hablando frente a una pantalla y por ello si no saben manejar estas situaciones, podrán presentar inconvenientes cuando de transmitir información se trate.

Todo lo anterior, se trae a colación para resaltar que no solo basta con la formación propia del Teletrabajador para el cargo que ocupa, sino que siempre son necesarios aspectos

adicionales, aspectos sin los cuales posiblemente el Teletrabajador empiece a vivir episodios de estrés, desmotivación, sensaciones de fracaso, ansiedad, y otros tantos problemas derivados de no poder desarrollar cabalmente sus labores.

Pues como lo exponen Fabregat y Gallego (2002) “El desajuste entre las características “idóneas” (tanto individuales como organizacionales) para este tipo de trabajo y las características reales de los Teletrabajadores pueden en última instancia llevar a una falta de salud física y/o psicológica.” (pág. 57)

De igual forma se aclara que, a criterio del autor, estas son las características a las que mayor atención se debe prestarles, pero ello no es óbice para no estudiar otros aspectos que se tienen en cuenta a la hora de contratar a un trabajador, como lo pueden ser la experiencia, la formación académica, las referencias laborales, relación con los objetivos de la organización, entre otros.

Finalmente, se tiene entonces que el Teletrabajo es una modalidad de ejecución del contrato de trabajo que reviste especiales características y aunque en principio, un trabajador presencial y un Teletrabajador realicen las mismas labores, las circunstancias de desarrollo del mismo generan que no siempre un trabajador pueda convertirse en Teletrabajador, por carecer de aptitudes mínimas que le aseguren desenvolverse exitosamente en esta actividad remota.

Modalidades de desarrollo del Teletrabajo

Ahora bien, procederemos a analizar las distintas modalidades en que puede desarrollarse el Teletrabajo, pues aunque el concepto de Teletrabajo sugiere una sola modalidad, necesariamente debemos aclarar que el mismo puede manifestarse de diversas maneras,

para abordar las diferentes formas de Teletrabajo, nos remitimos al artículo 2 de la ley 1221 de 2008, donde encontramos que:

El Teletrabajo puede revestir una de las siguientes formas:

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.

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

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. (Ministerio del Trabajo, 2008).

Lo anterior nos plantea un escenario distinto al que usualmente relacionamos con la palabra Teletrabajo, pues el común denominador es que este término nos proyecte la imagen de un trabajador que desde su casa desarrolla sus labores y tiene poca o nula conexión física con la empresa para la cual trabaja, pero esto es solo uno de los tantos ejemplos en que el Teletrabajo se manifiesta y corresponde a un Teletrabajador autónomo, el cual no necesariamente tendría que trabajar desde su casa, pues bien pudiere este Teletrabajador disponer de una oficina personal desde la cual desarrolla su labor sin que esta oficina esté relacionada con su empleador.

De igual forma, podemos encontrar Teletrabajadores que trabajan desde oficinas satélites, las cuales pertenecen al empleador y allí se reúnen varios trabajadores de la misma empresa, la cual puede tranquilamente situarse en otra ciudad, otro país e incluso otro continente. En ocasiones puede darse que por el tamaño de la empresa y no disponer de los recursos suficientes, se acude a telecentros, los cuales son instalaciones de terceros que ponen a disposición de las empresas para que sus Teletrabajadores acudan allí, casi como lo que en Colombia conocemos como un café internet, solo que adecuado para Teletrabajadores, donde se le suministran equipos de cómputo y conexiones de red de óptima calidad que les permitan desarrollar sus labores sin ningún contratiempo. Sobre esta modalidad Ruiz 2002 nos dice:

Ahora bien, debemos tener en cuenta que la gestión de un personal tan repartido no es nada fácil. El jefe en su contexto de dirección debe sustituir la sala por la red. Ha de actuar como si estuviese ante un tablero de mando. (pág. 221).

Esto ya nos presenta uno de los primeros cambios que el Teletrabajo genera en cuanto a las dinámicas laborales tradicionales, pues ese modelo panóptico de las fábricas ha mutado a un modelo de seguimiento digital, donde el Teletrabajador es medido por el tiempo que está frente al computador y segundo a segundo se hace un seguimiento en tiempo real de su desempeño. No obstante, este seguimiento solo verifica el cumplimiento de las labores a través del desempeño, pero deja de lado la supervisión de cómo y en qué condiciones se desarrollan las mismas, lo cual puede devenir, como se analizará más adelante, en situaciones donde el Teletrabajador se exponga a riesgos laborales no previstos por su empleador.

En lo que respecta a los Teletrabajadores móviles, estos rompen aún más el esquema tradicional de trabajo anclado a un lugar específico desde el cual se preste el servicio, pues tranquilamente un Teletrabajador en esta modalidad puede estar hoy en Bogotá y mañana trabajar desde Medellín o porque no, desde cualquier otro país de la región o del mundo. Todo esto es posible por cuanto la herramienta básica del Teletrabajo se circunscribe a un computador o celular con acceso a internet y porque en últimas, sus labores no requieren del estricto cumplimiento de un horario, pues suelen ser trabajadores cuyas labores se requieren tan solo por un par de horas y para casos específicos, permitiendo que trabajen cuando surge la necesidad de sus labores. En este caso es donde más retos se presentan a la hora de estudiar aspectos como el de la seguridad social y riesgos laborales, pues no solo la ausencia de un puesto de trabajo sino que la movilidad permanente impiden brindar una protección efectiva al Teletrabajador.

Finalmente encontramos el Teletrabajador suplementario o alternante, cuya principal característica es que parte de su trabajo lo desarrolla desde la empresa y parte desde un lugar ajeno a la misma, esta modalidad tiene gran auge y acogida ya que permite la reducción de costos y tiempos de transporte; lo cual en grandes ciudades como la capital colombiana involucran desde 2 a 4 horas diarias en un trayecto promedio, pero sin desligarse totalmente de la planta física de la empresa.

CAPÍTULO 2

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TELETRABAJO

Establecido este marco de generalidades del Teletrabajo, procederemos ahora a adentrarnos en lo que concierne a los aspectos de seguridad y salud que deben garantizarse a los

Teletrabajadores, para establecer que tan acertada resulta la disposición contenida en el literal C del numeral 6 del artículo 6 de la ley 1221 al equiparar el trabajo presencial y el Teletrabajo estableciendo que el marco regulatorio de la seguridad social, (incluidos los riesgos laborales) será el mismo fijado para los trabajadores ordinarios, es decir, la ley 100 de 1993 y demás normas concordantes.

Lo anterior por cuanto aunque la ley pretenda que se dé un trato igualitario, las características propias del Teletrabajo le merecen una especial consideración, al respecto y sobre la interpretación del aparte normativo de la ley 1221 anteriormente mencionado Uribe (2014) citado por Aristizabal (2016) acierta al indicar que:

Será necesario profundizar en el estudio de las contingencias propias de la actividad del Teletrabajador, debiéndose contar con parámetros que aún no han sido establecidos por la norma; parámetros que permitan prever y evaluar el origen de los accidentes y las enfermedades que presenten los Teletrabajadores. (pág. 47).

En primer lugar, encontramos que esta disposición implica que le asiste al empleador el deber de afiliar y realizar los aportes de seguridad social a sus trabajadores en materia de riesgos laborales, para lo cual elige una Administradora de Riesgos Laborales a quienes a través de la afiliación y el pago de los aportes, se le subroga el pago de eventuales prestaciones económicas a favor del trabajador, como las derivadas de incapacidades, indemnizaciones y pensiones de invalidez cuyo origen sea profesional, consecuentemente esto involucra a las ARL como coparticipes de ese deber de protección y son estas entidades las encargadas de orientar y asesorar al empleador sobre las políticas de riesgos laborales que debe implementar .

En consonancia con esta responsabilidad, el numeral 4 del artículo 161 de la ley 100 de 1993 establece el deber del empleador para con sus trabajadores de “Garantizar un medio ambiente laboral sano, que permita prevenir los riesgos de trabajo y enfermedad profesional, mediante la adopción de los sistemas de seguridad industrial y la observancia de las normas de salud ocupacional y seguridad social.” (Congreso de la república, 1993)

Sobre el particular, al analizar la normatividad general que ha sido desarrollada para el trabajo presencial, se tiene que esta pudiera no resultar tan acorde a las necesidades que realmente se tienen en el Teletrabajo, por ejemplo frente a los sistemas de gestión de riesgos laborales, pensado como un proceso lógico por etapas y que corresponde a la alta gerencia verificar por su implementación y mejora continua, todo lo cual se lleva a cabo en las instalaciones de la empresa u oficina bajo su continua supervisión, resulta de difícil garantía en el Teletrabajo por cuanto para hacer efectiva esa supervisión debería el empleador tener la posibilidad de verificar que efectivamente se haga un uso adecuado de herramientas o que mantenga en condiciones salubres su puesto de trabajo e incluso, que respete y acate las indicaciones de ergonomía en el mismo.

Así, frente a este proceso lógico y por etapas Ramírez y Rúa (2014) resaltan la importancia de que:

Se incluya la construcción y divulgación de una política para Teletrabajo, los cambios que puedan afectar el reglamento interno de trabajo, cambios en formatos definidos para contratos o anexos conocidos como “otro sí”, la notificación de los Teletrabajadores a la ARL; así como la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con igual objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la SST del Teletrabajador. (pág. 90).

No obstante estas diferencias fácticas, se resalta el hecho de que el legislador hiciera esta equiparación en la normatividad aplicable partiendo de postulados de igualdad y no discriminación como bien lo menciona Aristizabal (2016)

Equiparar los derechos y las garantías que en materia de riesgos laborales asisten a ambos tipos de trabajadores (Teletrabajadores y trabajadores comunes presenciales) atiende al principio de igualdad que la ley 1221 de 2008, aplica al definir el contrato de Teletrabajo como una subcategoría o modalidad de contrato de trabajo. (pág. 12).

Sin embargo, resulta incipiente predicar la igualdad legal cuando materialmente la misma no tiene cabida y entonces se pierde el espíritu de la norma, que si bien pretendía resaltar que el Teletrabajo no puede desmejorar los derechos de los Teletrabajadores, ella misma al intentar acomodar el Teletrabajo a la par del trabajo presencial, está desconociendo la existencia de diferencias materiales que implican, si bien no una nueva legislación, si un enfoque especial sobre el Teletrabajo ya que aspectos tradicionales de la relación laboral se ven transformados por la mutación del puesto de trabajo.

Ahora bien, al remitirnos a la ley 100 de 1993, encontramos en el numeral 4 de su artículo 161 sobre las obligaciones de los empleadores, el deber que les asiste para con sus trabajadores de “Garantizar un medio ambiente laboral sano, que permita prevenir los riesgos de trabajo y enfermedad profesional, mediante la adopción de los sistemas de seguridad industrial y la observancia de las normas de salud ocupacional y seguridad social.” (Congreso de la república, 1993).

No obstante, la carencia de un puesto de trabajo fijo, como sucede con los Teletrabajadores móviles, o la concurrencia del puesto de trabajo y el hogar en una misma

unidad, son aspectos diferenciadores que deben analizarse a la hora de determinar los riesgos y las acciones preventivas, correctivas o de mejora, dentro de los programas de seguridad y salud que se van a implementar para los Teletrabajadores.

Aunado a lo anterior, sobre la adopción de estos programas de salud ocupacional encontraremos que el artículo 1 de la ley 1562 de 2012 los establece como programas de

Seguridad y salud en el trabajo, definida como aquella disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones. (Congreso de la república, 2012).

Sobre el particular, es acertado afirmar que si bien el trabajo presencial que usualmente tiene lugar en una oficina o en instalaciones del empleador, presenta una serie de riesgos asociados a su ejecución, estos riesgos pueden aumentar su posibilidad de concreción cuando se está frente a la modalidad de Teletrabajo, como consecuencia, no es viable que se le exija al empleador garantizar la protección de sus trabajadores a través de los programas de SST, puesto que si estos se manejan bajo los mismos criterios que se tienen para los trabajadores presenciales se estará pasando por alto las especiales condiciones que reporta el Teletrabajo.

La importancia que tiene la adecuada valoración de los riesgos resulta de que en virtud de esto y a través del programa de seguridad y salud en el trabajo, se pueden

establecer las acciones preventivas, correctivas o de mejora que permitan disminuir la posibilidad de que ese riesgo se concrete en una enfermedad o accidente de origen laboral, lo cual importa para el Teletrabajador por ser quien directamente sufre las consecuencias adversas de la concreción del riesgo, pero también reviste especial importancia para el empleador, pues de acuerdo a lo preceptuado por el artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo, de llegarse a determinar la culpa suficientemente probada del empleador en la ocurrencia del hecho que origina la enfermedad o el accidente, este debe indemnizar los perjuicios al trabajador.

Es en virtud de esa responsabilidad subjetiva que el empleador debe agotar todos los esfuerzos para evitar que su trabajador y en este caso, Teletrabajador, sea víctima de una enfermedad o accidente laboral derivado del ejercicio de sus labores, pero no bastará con aparentar que se intentó cumplir con lo dispuesto por la norma, pues en los procesos de responsabilidad por culpa patronal derivados del artículo 216 del Código Sustantivo de trabajo, solo demostrando que efectivamente se llevaron a cabo todas las acciones tendientes a evitar la concreción del riesgo, se podrá exonerar de la responsabilidad, de lo contrario, la responsabilidad podrá ser endilgada al empleador y estas sumas condenatorias suelen ser bastante onerosas.

Lo anterior se trae a colación por cuanto se encuentra que formalmente el Teletrabajo cuenta con un respaldo legislativo en cuanto a la seguridad y salud en el trabajo, no obstante esa positivización del derecho no es suficiente para asegurar que se ha cumplido con la garantía de seguridad y protección, pues lo realmente importante y donde verdaderamente se prueba la eficacia de esas disposiciones es en su implementación, pues solo llevando la norma al terreno del Teletrabajo se verá si realmente la misma resulta

adecuada o si, como se ha mencionado anteriormente, no es adecuado pretender fijar las mismas reglas de juego para trabajadores presenciales y Teletrabajadores.

Pero ¿Por qué se deslegitima la aplicación de la normatividad vigente sobre salud y seguridad en el trabajo respecto del Teletrabajo? Lo anterior resulta justamente de la observancia de la realidad, pues si se analiza una oficina donde trabajadores presenciales llevan a cabo su trabajo, se observará que allí el empleador ha dispuesto todo para asegurar un ambiente laboral óptimo y libre de riesgos para los mismos, además de que su continua vigilancia le permite asegurarse de que sus trabajadores acaten las recomendaciones sobre seguridad y salud en el trabajo, así como lo expone Aristizabal (2016) “debe señalarse que para ejercer de manera exitosa las obligaciones de protección y seguridad, el empleador necesita poder ejercer el control sobre las contingencias y las fuentes de riesgo ante las cuales está expuesto el Teletrabajador.”. (Pág. 64), lo cual no sucede en el Teletrabajo donde, la prestación del servicio se lleva a cabo fuera de esa esfera de dominio del empleador, por lo cual es más probable que se caiga en la inobservancia de las normas por parte del trabajador, o que la falta de observación impida al empleador ejercer los controles y mejoras correspondientes.

Frente a lo anterior, es necesario aclarar que no se está negando la existencia de una subordinación en el Teletrabajo, pues la misma sufre una transformación en la forma de ejercerla y se presenta aún más fuerte ya que se llega incluso al extremo de saber exactamente cuantos segundos estuvo el Teletrabajador siendo productivo, de igual forma se permite una comunicación instantánea y en tiempo real para dar instrucciones o llamados de atención, lo cual ha empezado a denominarse como “telesubordinación”, ante lo cual Aristizabal (2016) menciona

“Así como se configura en el Teletrabajo un tipo de subordinación particular llamado “telesubordinación”, de igual forma debería configurarse una responsabilidad del empleador, de manera particular alrededor de los accidentes de trabajo y enfermedades que acaezcan a los Teletrabajadores; ello como consecuencia de un control de riesgos que a distancia no podrá tener el mismo efecto protector que en el contrato de trabajo presencial” (pág. 16)

Se extrae entonces que lo que realmente desaparece de la subordinación es la posibilidad de verificación de cómo y en qué condiciones se está ejecutando la labor, pues aunque exista la posibilidad de emplear las cámaras web o incluso, instalar cámaras de seguridad en el sitio de trabajo del Teletrabajador, lo mismo encuentra una barrera al considerarse como una intromisión en la vida personal del Teletrabajador, pues no olvidemos que muchos de ellos laboran desde sus hogares y por ello la misma ley 1221 de 2008 hace referencia en el numeral i de su artículo 6 a la garantía de respeto al derecho a la intimidad y privacidad del Teletrabajador, así que esta idea puede no resultar tan asertiva y debe recurrirse a la confianza de que el Teletrabajador adoptará los cuidados necesarios y tomará conciencia sobre los mismos.

Ahora bien, esa preocupación de efectividad no solo se corresponde con la imposibilidad de verificación efectiva de la implementación de la política de Seguridad y Salud en el Trabajo por parte de quien tiene a cargo dicha responsabilidad, sino que responde también a la falta de compromiso y conciencia de parte del beneficiario de la misma, pues el Teletrabajador también es responsable ante el sistema en cuanto debe sujetarse a las directrices y recomendaciones que le sean impartidas en procura de conservar su salud y su integridad, no obstante, esa responsabilidad pasa a un segundo

plano cuando el Teletrabajador vislumbra la esfera de libertad que el Teletrabajo le ofrece, pues como difícilmente alguien le podrá recriminar si observa o no los cuidados necesarios se corre aún más el riesgo de que se concrete la inobservancia del autocuidado, concepto de suma importancia para la implementación de esta modalidad de Teletrabajo y que se abordará más adelante.

Otra de las características relevantes que justifican un enfoque diferencial sobre la seguridad y salud en el Teletrabajo se desprende de que la gran mayoría de Teletrabajadores usan su hogar como centro de trabajo, esto por cuanto les permite estar más cerca de su familia y además les reduce costos de desplazamiento, no obstante, esta concurrencia de hogar-oficina resulta bastante riesgosa y merece especial consideración partiendo de que difícilmente se podrán desligar el uno del otro y por ello se agudizan y/o surgirán riesgos que en el trabajo presencial no se manifiestan en tal magnitud, por cuanto no se comparten estas mismas situaciones, motivo por el cual los riesgos del trabajo en oficina sufren variaciones en el Teletrabajo en casa y en virtud de esto se debe efectuar una especial atención a los mismos.

Caso similar surge frente a los Teletrabajadores móviles, por cuanto la imposibilidad de fijar un puesto de trabajo determinado impide a su vez que se pueda acondicionar el mismo para que el Teletrabajador desarrolle sus labores en óptimas condiciones, de hecho, el mismo se encuentra expuesto no solo a riesgos derivados directamente de su actividad, sino que en virtud de ese desplazamiento continuo mezclado con trabajo, se expone a riesgos sociales, desastres naturales, accidentes, y un sin fin de situaciones que no se encuentran contempladas en la normatividad vigente y que pueden dar paso a que no se proteja al Teletrabajador cuando efectivamente le asiste tal derecho

pero también a que se condene injustamente al empleador al pago de indemnizaciones por situaciones que escapan de su esfera de dominio, pero que de acuerdo a la ley, estaba en la obligación de prever y evitar, como si de un trabajador presencial se tratara.

En cuanto a los Teletrabajadores alternantes, dado que estos revisten la doble connotación de trabajador presencial y a distancia, requieren igualmente de una doble consideración dentro de los sistemas de gestión de riesgos laborales ya que aunque desarrollen exactamente las mismas labores en sus hogares y por fuera de estos, los riesgos no pueden considerarse equivalentes, pues las condiciones del hogar pueden diferir de las condiciones de la oficina o espacio que el empleador le asigne para complementar su labor, generando que los riesgos de uno no necesariamente estén en el otro o que concurriendo el mismo riesgo, las acciones preventivas no se concreten de igual forma.

Así lo anterior, se requiere entonces un análisis separado de las condiciones que reviste el trabajo en instalaciones del empleador y el Teletrabajo en el hogar o Teletrabajo móvil, lo cual es considerado por Aristizabal (2016)

Los Art. 6 y 7 del Decreto 1443 de 2014 ordenan que la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo se erija en torno al panorama de riesgos específicos tanto para cada centro de trabajo del lugar principal de operaciones de la empresa como frente al lugar en el que desempeñe sus labores cada trabajador. (pág.22).

Lo anterior reafirma la necesidad de un trato diferencial entre trabajador presencial y Teletrabajador, pues si incluso quien reviste la doble connotación no comparte las mismas condiciones de trabajo, mucho menos se podrá equiparar dos puestos de trabajo similar pero que se desarrollan en condiciones desiguales.

CAPÍTULO 3

EL AUMENTO DEL RIESGO EN EL TELETRABAJO

Partiendo de lo anterior, se presenta como necesario identificar esa diferencia que se esbozó como justificante del trato diferenciado en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo para los Teletrabajadores, así entonces, el presente capítulo plantea el estudio de algunos de los riesgos más comunes que se derivan del Teletrabajo, con miras a que ante la evidencia de un mayor riesgo se justifique y se requiera un mayor cuidado y por supuesto, un enfoque especial para el Teletrabajo.

Estos riesgos se toman en cuenta por ser aquellos que pueden llegar a causar mayores perjuicios para el Teletrabajador y suponer una mayor atención por parte de empleadores y las entidades del sistema de seguridad social; por supuesto, cabe aclarar que estos riesgos no son exclusivos del Teletrabajo, pues como sucede usualmente existen riesgos genéricos que siempre van a estar presentes en las actividades ocupacionales y dedicarle un estudio a todos ellos desbordaría el objetivo de este trabajo, no obstante, son riesgos comunes en el trabajo diario que se realiza de forma presencial, pero veremos como en el Teletrabajo toman una mayor importancia y se presentan mucho más perjudiciales.

Estrés laboral

El estrés es el más común de los padecimientos que afectan a los trabajadores, tanto así que en nuestra legislación interna encontramos la ley 1616 de 2013 que en su artículo 9 establece la importancia de la promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el ámbito laboral.

Al estrés se le ha llegado a denominar como “la enfermedad del siglo XXI” en relación a su frecuente y generalizado diagnóstico en la población trabajadora, al respecto Pasca y Wagner (2012) como se citó en Osorio y Niño (2017) definen el estrés como “un estado con síntomas psicológicos, físicos o sociales, donde para la persona es difícil establecer un enlace entre sus habilidades y las expectativas puestas en ellos” (Pág. 82).

De igual forma encontramos que el estrés laboral bien pudiere ser este uno de esos riesgos genéricos que mencionamos en líneas anteriores, sin embargo resulta muy importante su estudio en el presente documento, ya que el Teletrabajo se ofrece como una modalidad flexible y confortable en la cual el estrés no tendría cabida alguna, sin embargo veremos qué tan cierto es esto.

Se encuentra entonces que los Teletrabajadores no son la excepción a la hora de hablar de estrés laboral e incluso se podría decir que en lo que respecta al Teletrabajo, el estrés puede hacerse aún más latente por cuanto aparte de las causas genéricas como un inadecuado medio ambiente laboral o la sobrecarga de trabajo, debe agregarse que el uso continuo de TIC es una fuente de riesgo que puede generar jaquecas y migrañas que desemboquen en imposibilidad de trabajar y cumplir con los objetivos, adicionalmente las fallas de los equipos o de la conexión a internet puede convertirse en un estresor para el Teletrabajador por cuanto empieza a verse rezagado en sus funciones y sufrir de ansiedad por su escaso rendimiento laboral.

Ahora bien, en los casos en que el Teletrabajo se desarrolla en casa, conciliar la vida laboral y la familiar, puede resultar abrumador por factores como el ruido que genera la familia o las demás personas que habitan el espacio próximo, como los vecinos. De igual forma, los factores climáticos mal manejados pueden ser fuente de estrés, en el caso de

Teletrabajadores móviles que bien pueden trabajar un día desde la playa y enfrentarse a altas temperaturas que les impiden concentrarse y por ende, terminar sucumbiendo ante los diferentes estresores del ambiente.

Teniendo en cuenta lo anterior, el estrés (negativo) puede definirse como el proceso que se inicia cuando el individuo recibe unas demandas ambientales excesivas, a las cuáles debe responder adecuadamente con sus recursos de afrontamiento, produciendo reacciones emocionales y fisiológicas negativas, como ansiedad, ira, aumento del ritmo cardíaco y de la presión arterial, entre otros. (Ministerio del trabajo, 2013, pág. 18.).

En este punto, es pertinente señalar que el estrés es el resultado final de la acumulación de estímulos adversos que se van presentando al Teletrabajador y que si no se saben manejar adecuadamente desembocan en esta patología, que como ya lo advertimos, pareciere ser el común denominador de la vida laboral y tiene especial relevancia en el Teletrabajo por el uso intensivo de TIC tal y como lo exponen Fabregat y Gallego (2002) al acuñar el concepto de “tecnoestrés”:

Esta patología surge como consecuencia de no poder trabajar con las nuevas tecnologías y se manifiesta de dos maneras distintas pero conectadas entre sí: la relación conflictiva con las TIC y su identificación exagerada. Ambas manifestaciones aparecen en la vida diaria de varias maneras, y se expresan desde la tensión ante la imposibilidad de manejar un teléfono móvil o un ordenador portátil hasta la ansiedad por revisar a cada momento el correo electrónico, o la obsesión por extender las jornadas laborales por estar conectado a Internet. (pág. 58).

Adicción al Teletrabajo y sobrecarga laboral

Este riesgo suele ir de la mano con el estrés laboral y esto se justifica por cuanto el estrés no solo se manifiesta de forma negativa al impedir realizar las actividades cotidianas de forma normal, sino que también tiene un aspecto positivo de acuerdo a la guía técnica para la promoción de la salud y la prevención de los riesgos laborales en el Teletrabajo elaborada por el Ministerio del trabajo donde sobre el articular se manifiesta que:

El estrés es una respuesta adaptativa de la persona a un estímulo externo o interno que se percibe como amenazante y que, en consecuencia, activa mecanismos psicológicos y físicos del organismo. Por tanto, podemos decir que el estrés en sí no es malo, ya que si brinda un estímulo vital que nos imprima dinamismo para actuar y progresar, podemos considerarlo como positivo. (Ministerio del trabajo, 2013, pág. 18).

Con lo anterior, se tiene entonces que el estrés puede llevar a la generación de estímulos que cual combustible ponen en marcha la fuerza motriz del trabajador y así se logra mayor productividad de parte de este, sin embargo de ese entusiasmo por el trabajo se puede generar una adicción y es allí donde se hace necesario que la disciplina de la seguridad y salud en el trabajo intervenga.

Sobre el tema Fabregat y Gallego (2002) referencian el concepto de workalholism o adicto al trabajo:

Este término emerge en la década de los 70 en la sociedad americana. Surge de la unión del término work (trabajo) y de alcoholism (alcoholismo). Existen cuatro criterios para definir la persona adicta al trabajo: una especial actitud laboral, una

excesiva dedicación de su tiempo y esfuerzo y un cierto trastorno compulsivo e involuntario a continuar trabajando, además de un desinterés general por otro tipo de actividades. (pág. 59).

Adicionalmente, conviene traer a colación la disposición que sobre jornada de trabajo para Teletrabajadores nos trae el numeral 1 del artículo 6 de la ley 1221 de 2012 que dispone:

A los Teletrabajadores, dada la naturaleza especial de sus labores no les serán aplicables las disposiciones sobre jornada de trabajo, horas extraordinarias y trabajo nocturno. No obstante la anterior, el Ministerio de la Protección Social deberá adelantar una vigilancia especial para garantizar que los Teletrabajadores no sean sometidos a excesivas cargas de trabajo. (Ley 1221, 2008)

No obstante, el párrafo correspondiente a este mismo artículo prevé la posibilidad de en las circunstancias donde fuere verificable la permanecía del Teletrabajador a petición de su empleador, por un periodo mayor al de la jornada máxima legal, le serian aplicables las disposiciones sobre pago de horas extras y recargos dominicales y festivos.

Sobre este particular la Corte Constitucional a través de la sentencia C 101 de 2021 declaro inexecutable el apartado que rezaba “el Teletrabajo sea ejecutado donde sea verificable la jornada laboral, y” puesto que la exigencia de que fuere verificable la superación de la jornada máxima legal generaba un desconocimiento injustificado del derecho a la igualdad por cuanto si bien la figura del Teletrabajo reviste una especial connotación de flexibilidad respecto a la jornada laboral, esta flexibilidad debe entenderse en el sentido de que el Teletrabajador no necesariamente está obligado a cumplir horarios

de trabajo fijos o determinados, sino que puede disponer a su gusto y conveniencia de los espacios temporales en los cuales ejecutara su labor, pero cuando por orden del empleador, el Teletrabajador debe destinar más tiempo del establecido como jornada máxima laboral para el desarrollo de sus actividades laborales, sería contrario a la ley desconocer el derecho a que se le reconozcan los recargos a que tiene derecho todo trabajador.

Lo anterior presenta varios aspectos, el primero es que la misma ley se sustenta en un carácter especial que reviste el Teletrabajo, en este caso, respecto a la jornada de trabajo, aspecto imprescindible de la seguridad y salud en el trabajo y que como se está analizando, puede generar afectaciones a la salud del trabajador sino se maneja correctamente. En segundo lugar y pese a la ya mencionada sentencia constitucional, se encuentra que al no ser posible la verificación del cumplimiento de jornadas máximas laborales, se abre la puerta al trabajo en exceso y en jornadas extenuantes lo cual nos lleva de nuevo al mismo punto anterior, pues simplemente al no probarse que se está excediendo la jornada laboral, no solo no abra lugar a reconocimiento de los recargos legales que corresponden al trabajador sino que se estará generando la sobreexplotación laboral.

Finalmente, la ley y de igual forma la Corte Constitucional en el mencionado fallo, instan al Ministerio del trabajo para ejercer una vigilancia especial sobre el asunto, no obstante, la efectividad y cumplimiento de la disposición es cuestionable, dada la permanente carencia de recursos técnicos y económicos por parte de las entidades Estatales para garantizar este seguimiento.

Se concluye entonces que esta adicción puede presentarse en el Teletrabajo en virtud de la falta de horarios fijos de trabajo y de supervisión y control por parte del empleador y las autoridades competentes, pues el Teletrabajador bien puede entregarse a

sus labores por largos periodos de tiempo, ya sea porque, como se mencionaba en párrafos anteriores, la fuerza motriz del estrés positivo le invita a gastar sus energías en el desarrollo de sus funciones y proceda a trabajar en exceso, o bien, puede presentarse que esa falta de control en los horarios y tareas, además de los distractores del medio laboral y la procrastinación, le hayan generado retrasos en sus metas y objetivos y para ponerse al corriente deba exceder sus límites propios, generando consecuentemente episodios de sobrecarga laboral, estrés y por supuesto, adicción al trabajo.

Con todo, no sobra sumarle a esto, la posibilidad de que en lugar de adicción se presente una sobrecarga laboral impuesta por el empleador aprovechando una mala interpretación de la norma y la falta de control por parte del Estado, todo lo cual termina derivando en perjuicios para el Teletrabajador que ve menoscabados sus derechos laborales y por supuesto, su salud, ya sea por la adicción que el mismo adquiere o por la sobrecarga que el empleador le impone.

Riesgos derivados de la ergonomía y medio ambiente laboral

Sobre este aspecto se llama especialmente la atención dado que usualmente en las instalaciones del empleador, por la disposición de espacios exclusivos para desarrollar actividades productivas, todo el ambiente se encuentra acondicionado para trabajar, no obstante al trasladar el trabajo al domicilio del trabajador, se encontrará nuevamente la tan reiterada convergencia hogar-trabajo y allí confluyen un sinnúmero de ambientes y espacios que no necesariamente cuentan con las condiciones propias y seguras para que el Teletrabajador desarrolle sus funciones sin exponerse a los riesgos que a continuación se analizarán.

Antes que nada, es necesario establecer lo que se entiende por ergonomía, así se encuentra que de acuerdo a la Organización Internacional de Ergonomía IEA por sus siglas en inglés, define la ergonomía como:

“la disciplina científica relacionada con la comprensión de las interacciones entre humanos y otros elementos de un sistema, y la profesión que aplica teoría, principios, datos y métodos para diseñar con el fin de optimizar el bienestar humano y el sistema en general.”
(International Ergonomics Association, s.f. [IEA], sí)

Se encuentra entonces que la ergonomía estudia la relación y adaptación del trabajador a su entorno laboral, de allí la importancia de este aspecto con respecto a la implementación del Teletrabajo, pues dado que una de sus principales características es la deslocalización del Teletrabajador de los locales de la empresa, surge entonces el reto de garantizar que las condiciones en que el Teletrabajador desarrolle sus actividades bien sea en su domicilio, en una oficina satélite otorgada por el empleador, una oficina propia o en el caso de los trabajadores móviles, cualquiera sea el lugar desde el cual a bien tenga desarrollar el Teletrabajo, cumpla con las condiciones mínimas de ergonomía y sanidad del puesto de trabajo.

De igual forma, en la legislación nacional específicamente en el numeral 12 del artículo 2.2.4.6.2 del decreto único reglamentario del sector trabajo 1072 de 2015, allí se definen las condiciones y medio ambiente de trabajo como:

Aquellos elementos, agentes o factores que tienen influencia significativa en la generación de riesgos para la Seguridad y Salud de los trabajadores quedan específicamente incluidos en esta definición, entre otros: a) Las características

generales de los locales, instalaciones, máquinas, equipos, herramientas, materias primas, productos y demás útiles existentes en el lugar de trabajo; b) Los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia; c) Los procedimientos para la utilización de los agentes citados en el apartado anterior, que influyan en la generación de riesgos para los trabajadores y; d) La organización y ordenamiento de las labores, incluidos los factores ergonómicos o biomecánicos y psicosociales. (Ministerio del trabajo, 2015).

Con todo lo anterior, se tiene entonces que la ergonomía y el medio ambiente laboral son dos conceptos de la Seguridad y Salud en el trabajo que van de la mano y cumplen un papel articulador de los demás criterios que acá se han abordado y que se continuarán abordando.

Así entonces, es necesario identificar qué aspectos esenciales deben cuidarse y garantizar para con los Teletrabajadores en aras de evitar que tengan consecuencias nocivas para su salud; en primer lugar lo tocante al orden y aseo es esencial y corresponde al Teletrabajador mantener las condiciones mínimas de higiene en su puesto de trabajo para la prevención de accidentes y enfermedades relacionadas con la higiene.

Una metodología sencilla y fácil para mantener ordenado y aseado el puesto de trabajo y sus alrededores, es la basada en la teoría japonesa de las ‘5S’, derivada de cinco palabras que inician con esta letra, cuya aplicación se traduce en un mayor bienestar

“SEIRI” - Lo que no sirve, que no estorbe. Organización. Separar lo que es necesario para trabajar y botar lo que es inútil.

“SEITON” - Un lugar para cada cosa, cada cosa en su lugar. Orden. Ubicar lo necesario para desarrollar las tareas en un lugar de fácil acceso.

“SEISOU” – La basura en su lugar. Limpieza. Asear los objetos sucios y evitar la acumulación de polvo en los equipos y espacios de trabajo.

“SEIKETSU” - Saque, ordene, limpie... Saque, ordene, limpie. Estandarizar. Mantener permanentemente el estado de orden, limpieza e higiene del espacio de trabajo.

“SHITSUKE” - Autonomía y disciplina. Disciplina. Acostumbrarse a realizar los cuatro pasos anteriores en el sitio de trabajo para mantenerlo en las mejores condiciones. (Ministerio de las Tecnologías y las Comunicaciones, Ministerio del Trabajo, Corporación Colombia Digital, 2012, pág. 137).

Seguidamente, se llama la atención sobre el cuidado de los riesgos eléctricos, dado que la continua interacción del Teletrabajador con las tecnologías le comporta una exposición continua a este peligro. Adicionalmente, las caídas, golpes, fracturas, tropiezos, etc. pueden y deben evitarse identificando los riesgos locativos a los que se expone el Teletrabajador en su puesto de trabajo.

Respecto a la ergonomía en los objetos y herramientas con que interactúa el Teletrabajador, encontramos que esta es la piedra angular para evitar la concreción de otros riesgos como lo exponen Fabregat y Gallego (2002):

Los problemas derivados de la falta de ergonomía en los objetos en una oficina tradicional, recoge que las molestias más frecuentes de los trabajadores son: 14% dolor de espalda, 24% dolor de cuello y hombros, 16% dolor de nalgas... También cabe destacar el síndrome de túnel carpiano, cuadro de compresión del nervio mediano a su paso bajo el ligamento palmar del carpo (muñeca). (pág. 59).

Esto se conecta con que los objetos con mayor interacción por parte del Teletrabajador suelen ser el computador, la silla y el escritorio, aunque esto también se aplica a todos aquellos trabajadores que desempeñan labores de oficina solo que allí puede resultar mucho más fácil su implementación ya que se está bajo la esfera de dominio del empleador; pero caso distinto sucede al transpolar esto al domicilio privado del trabajador ya que allí goza de senda libertad y por ejemplo lo que respecta a la postura adecuada de trabajo, pudiere darse que el Teletrabajador se vea tentado a trabajar desde su sillón o su cama, en lugar de una silla ergonómicamente ajustada para el desarrollo de sus labores dejando de lado estas recomendaciones.

Sumado a lo anterior, la implementación de estos aspectos de medio ambiente laboral y ergonomía representan un verdadero reto en cuanto a los Teletrabajadores móviles, pues la inexistencia de un lugar fijo de trabajo impide con mayor fuerza que se pueda cumplir a cabalidad estos criterios.

Riesgos derivados del aislamiento social y conflicto familiar

Suele suceder que frente al Teletrabajo, sus ventajas comportan también la afectación de otros aspectos de la vida del Teletrabajador; lo anterior por cuanto las ventajas asociadas a

trabajar en casa, como por ejemplo evitar los desplazamientos casa-trabajo y viceversa, comportan que se sacrifique la interacción social con los compañeros y amigos del trabajo.

Claro está, esta interacción continua vigente a través de herramientas tales como video llamadas y chats, pero esta virtualidad difícilmente reemplaza la interacción personal que involucra el contacto físico como por ejemplo los abrazos y apretones de mano.

De igual forma, si bien es cierto existen personas que realmente no gustan de compartir espacio y tiempo con sus congéneres, no podemos negar que como lo decía Aristóteles, el hombre es un animal político y la interacción con otros hombres es inherente a su naturaleza humana, de allí la importancia de que estos lazos de comunicación no se corten totalmente a causa del Teletrabajo, ya que como lo expone Rubbini (2018)

Más allá de la formación, historia personal o laboral, puesto jerárquico o género del encuestado, hay una fuente primordial de felicidad en el trabajo: los contactos que son posibles degenerar por el hecho de trabajar. Es decir que la fuente más frecuente de placer en el trabajo proviene del contacto, del encuentro o de la relación con los otros. (Pág. 101).

Lo anterior aplica generalmente para el Teletrabajador autónomo, pues es este quien usualmente desarrolla el Teletrabajo desde su casa o lugares distintos a una oficina donde la interacción con sus compañeros es casi nula, por ende requiere una mayor atención sobre este punto que la que puede requerir un Teletrabajador móvil, que vive en interacción con diferentes sujetos de diferentes lugares o un Teletrabajador suplementario que ocasionalmente interactúa con compañeros y jefes en los días que acude a la oficina.

La necesidad de esta interacción en el campo laboral, es igualmente sustentada por Rubbini (2018) quien expone que:

En el lugar de trabajo el clima social debe ser adecuado y estimulante para que el trabajador se involucre; éste necesita un reconocimiento por parte de los demás, no ser objeto de injusticias, necesita insertarse como integrante del colectivo de trabajo, comunicarse y cooperar con otros para transmitir conocimientos y seguir aprendiendo, así como recibir el apoyo social (de los compañeros) y técnico (de los jefes o la jerarquía) para hacer frente a las dificultades. (pág. 102).

Así entonces el Teletrabajo, aunque reviste la característica de autonomía para el Teletrabajador, la misma no puede confundirse con la de aislamiento social y por ello es necesario que el Teletrabajador no descuide sus relaciones afectivas y personales con compañeros de trabajo y por supuesto, con los amigos ajenos a este, pues todos estos aspectos hacen parte del equilibrio necesario para tener una salud mental y afectiva en óptimas condiciones y que no interfiera con la vida laboral.

Ahora bien, es necesario referirse sobre otro aspecto importante de las relaciones sociales del Teletrabajador, esto es, la interacción entre lo familiar y lo laboral, pues sin duda alguna

Entre los efectos destacables que tiene esta práctica está el manejo de situaciones laborales especiales, en las cuales el trabajador y/o su grupo familiar presentan problemas de salud o discapacidad o se necesite la atención por parte del trabajador a su grupo familiar por contar con adultos mayores o hijos pequeños. Así, el Teletrabajo aumenta el control familiar y alivia la tensión laboral, manejando un

equilibrio entre trabajo, funciones y roles familiares (Tremblay, 2003 citado por Benjumea, Villa y Valencia, 2016, pág. 66).

Pero esto también puede generar una lucha entre trabajo y familia, pues si el Teletrabajador no logra organizar bien sus tiempos y separar lo profesional de lo familiar, podrá empezar a afectar sus relaciones familiares por pasar mayor tiempo en su trabajo o bien, descuidar su trabajo en razón de las distracciones generadas por la continua interacción con su núcleo familiar y este desequilibrio termina por afectar psicológicamente al Teletrabajador, por ello la importancia de establecer acuerdos entre la familia y el Teletrabajador sobre los espacios y tiempos de trabajo y la vida familiar ya que como lo expone Osio (2015)

Si ésta no se separa adecuadamente, ello puede influir negativamente en el Teletrabajador en términos de estrés y productividad, pudiéndose llegar a la explotación, ya que al empleador se le dificulta delimitar las horas de trabajo, de las del hogar; manteniendo al trabajador las 24 horas del día en el lugar de trabajo. (pág. 417).

Y aunque en principio esto pudiere parecer fácil en la teoría, lo cierto es que la realidad presenta un panorama muy diferente ya que el estar en casa inevitablemente abre la puerta a distracciones como el llanto y juego de los niños, las charlas de los familiares, las distracciones de los vecinos, etc. y la falta de vigilancia y control que siempre está presente en la oficina impide que el Teletrabajador ponga freno a estas distracciones y sucede entonces que, como lo expone Pérez (2010)

Conciliar los diferentes ámbitos de la vida de una persona con las responsabilidades familiares –el trabajo, la casa, la familia, los amigos, etc. – requiere una organización de la vida cotidiana muy compleja que puede acabar convirtiéndose en un puzle en el que a veces cuesta encajar las diferentes piezas. (pág.30).

Es así como encontramos que aunque con el Teletrabajo se nos vende la idea de flexibilidad y libertad, por no estar sujetos a los aspectos habituales de espacios y tiempos fijos de trabajo, lo cierto es que retomando a Pérez (2010) “ésta sería la «trampa» del Teletrabajo. Se dispone de total libertad para gestionar el tiempo y el espacio de trabajo, pero el resultado es una sobrecarga de trabajo no sólo remunerado, sino también doméstico y familiar.” (pág. 29).

Y sin duda alguna, son estas cargas psicológicas las que conllevan a los episodios de estrés laboral que analizamos en párrafos anteriores, sumado a depresión y ansiedad derivadas del rompimiento de lazos familiares y sociales, todo lo cual termina por repercutir en el desempeño del Teletrabajador y por supuesto en su salud.

Sedentarismo y obesidad

El sedentarismo se relaciona en mayor medida con el Teletrabajo en casa, ya que una de sus principales consecuencias de esta modalidad es la eliminación de los desplazamientos que debe hacer el trabajador desde su hogar hasta la oficina, pues gracias al Teletrabajo solo bastarán unos pocos pasos para que pueda iniciar sus labores.

No obstante, esta eliminación de desplazamientos puede significar la eliminación de la única actividad física que la persona realice en el día, pues aunque hoy en día existe un auge por el mundo fitness y los gimnasios, aún existen personas que no practican dichas

actividades por factores como la edad o porque sus ocupaciones diarias les impiden dedicar tiempo a este cuidado personal, lo cual deviene en que la caminata diaria a tomar transporte público, el desplazamiento a pie entre trayectos, o bien, la movilidad en bicicleta les permite realizar algo de esa actividad física diaria que siempre es vital y necesaria para el cuerpo.

La eliminación de esta actividad física, que aunque mínima no es nula, resulta aún más significativa partiendo de lo esbozado por Rubbini (2012) sobre la relación de Teletrabajo y sedentarismo:

Debido a que se trata de una actividad de tipo cognitivo, donde se está la mayoría del tiempo sentado, el sedentarismo es un factor nocivo de riesgo. Este favorece o agrava el riesgo de enfermedades diversas y contribuye a deteriorar el funcionamiento cotidiano o simplemente impide el mayor disfrute de las experiencias diarias. (pág. 14).

En función de lo anterior y asumiendo que aunque el Teletrabajo permita una mayor optimización de tiempos, lo cual en principio posibilitará al Teletrabajador destinar un poco de este a actividades físicas y saludables, lo cierto es que sin la correcta organización de tiempos, fácilmente esto termina por convertirse en tiempo de ocio, que si bien también es necesario para la salud mental y el descanso del cuerpo, terminaría por empujar más al trabajador hacia el sedentarismo y la consecuente obesidad.

En líneas generales los especialistas de la salud, aceptan que el comportamiento sedentario, en su acepción de falta de actividad física habitual, es perjudicial para las personas, favoreciendo o agravando el riesgo de enfermedades diversas y

contribuyendo a deteriorar el funcionamiento cotidiano o simplemente impidiendo el mayor disfrute de las experiencias diarias. También se ha relacionado la falta de ejercicio físico con algunos trastornos psicológicos. (Fabregat y Gallego, 2002, pág. 59).

De la mano del desarrollo de actitudes sedentarias que impiden el consumo de energía, deviene el riesgo de obesidad, pues la falta de actividad física sumado al consumo excesivo de alimentos, lo cual es posible por el desarrollo del trabajo en casa, generando lo que se ha llamado por la doctrina “síndrome de la patata en el escritorio”:

Que se caracteriza por la accesibilidad a la comida en cualquier momento de la jornada. Por tanto esto conlleva un exceso de nutrientes innecesarios desequilibrando el balance gasto/consumo y descontrol en los horarios, ya que no se respetan los descansos entre las comidas. Además, se accede a alimentos generalmente muy calóricos, chocolates, caramelos, galletitas... (Fabregat y Gallego, 2002, pág. 59).

Es así como se evidencia la necesidad de establecer hábitos saludables por parte del Teletrabajador, los cuales incluyen ejercicio, alimentación balanceada, establecer horarios fijos de comida y por supuesto, manejos de tiempo equilibrados entre ocio, trabajo y actividad física; pues de lo contrario, inevitablemente se concretaran estos riesgos y conjuntamente se abrirá paso a otras patologías como “enfermedades cardiovasculares, hipertensión, diabetes y otras relacionadas con el funcionamiento esquelético-muscular (lumbago, problemas en las articulaciones, artritis...). También está relacionada con trastornos gastrointestinales, vesiculares, enfermedades del hígado y varios tipos de cáncer....” ((Fabregat y Gallego, 2002, pág. 60)

Del presente capítulo, podemos concluir que la Seguridad y Salud en el Teletrabajo parte de los mismos presupuestos que originan su necesidad e importancia para el trabajo presencial, no obstante, factores como la falta de observación y control presencial por parte del empleador, la deslocalización del puesto de trabajo, concepto de suma relevancia en estos temas de salud y seguridad; sumado a la extensa libertad que esta modalidad representa para el Teletrabajador, da paso a que se plantee como necesario un trato especial al Teletrabajo, pues pareciera que aplicar únicamente la normatividad general, puede resultar insuficiente.

Muestra y sustento de lo anterior es que del análisis de cinco de los riesgos más comunes del Teletrabajo, ya puede prender las alarmas y generar preocupación tanto en empleadores como en los Teletrabajadores, ya que si estos aspectos no se manejan adecuadamente, el resultado más próximo será el de pagos de indemnizaciones por culpa patronal para unos, y los de enfermedades y accidentes laborales para los otros, lo cual sin duda representa un desincentivo para aplicar esta modalidad.

Así entonces se plantea la necesidad de un trato especial para la categoría de Teletrabajo, ya que como hemos visto hasta ahora, el Teletrabajo no solo implica la eliminación del puesto de trabajo dentro de los locales del empleador, sino que también comporta disposiciones especiales frente a jornadas de trabajo y aunque la norma pretenda que se tenga en cuenta el puesto de trabajo del Teletrabajador conjuntamente con el de los trabajadores presenciales, esta comparación forzosa puede generar una valoración equivocada de las especiales condiciones en que el Teletrabajador labora y los riesgos a los cuales está expuesto.

CAPÍTULO 4

RESPONSABILIDADES FRENTE A LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TELETRABAJO

Para abordar este tema partiremos de lo establecido en el ya anteriormente comentado literal C del numeral 6 del artículo 6 de la ley 1221 de 2008 sobre la igualdad de trato en cuanto a la protección de seguridad social para Teletrabajadores (salud, pensiones, Seguridad y Salud en el trabajo y subsidio familiar de acuerdo a la sentencia C 337 de 2011), al establecer una obligación a cargo de empleadores y Administradoras de Riesgos Laborales, consistente en el deber de garantizar las mismas condiciones a los Teletrabajadores respecto a un trabajador presencial.

Es decir que, como ya se tocó en apartes anteriores, la normatividad que sobre salud y seguridad en el trabajo se aplica al Teletrabajo, es la ya establecida en la legislación nacional, lo cual resulta inquietante si se tiene que el Teletrabajo presenta características específicas que lo hacen diferente al trabajo presencial, es decir, es una modalidad especial que nos llevaría a pensar que merece un trato igualmente especial, sin embargo la norma solo exige aplicar la normatividad general, lo cual posiblemente llegue a generar falencias a la hora de su implementación, pues como ya lo vimos, los riesgos pueden variar sustancialmente de una modalidad a la otra, sin contar con que el cambio de los elementos tradicionales de la relación de trabajo como lo son el ejercicio de la subordinación a través de la supervisión permanente del empleador y sus representantes sobre el trabajador o la disipación de un puesto de trabajo fijo y permanente, generan inquietudes sobre qué tan eficaz será esa aplicación de la norma a una realidad para la cual no fue concebida.

Ahora bien, como el sistema de Seguridad y Salud en el trabajo requiere de la interacción de los empleadores, las ARL y los trabajadores, a continuación estudiaremos

por separado las obligaciones especiales que incumben a cada uno de estos actores del sistema y el enfoque diferencial que deben aplicar para lograr que se cumpla la garantía de seguridad y protección a los Teletrabajadores.

Responsabilidades del empleador

Como primera e imprescindible obligación del empleador para con su Teletrabajador, en virtud de la obligación de protección y seguridad que le asiste para con sus trabajadores de acuerdo al artículo 56 del Código Sustantivo del Trabajo y de la Seguridad Social, se debe mencionar la afiliación que el empleador debe hacer de su trabajador a una Administradora de Riesgos Laborales, pues esta es la puerta de entrada al mundo de la seguridad y la salud en el trabajo, consecuentemente también recae en el empleador la responsabilidad de hacer los aportes correspondientes para garantizar la cobertura a sus trabajadores.

Esto no debería representar mayor dificultad, sin embargo para establecer los montos de las cotizaciones a cargo del empleador, el mismo debe reportar a la ARL el nivel de riesgo al cual se encuentra expuesto su Teletrabajador en consideración al centro de trabajo en el cual se desarrolla la labor y en de acuerdo a la clasificación que al mismo se de acuerdo a la clasificación de actividades económicas establecidas en el Decreto 1607 de 2002.

Sobre el concepto de centro de trabajo se trae a colación la ley 1530 de 1996 que preceptúa:

Artículo 1°.Centro de trabajo. Para los efectos del artículo 25 del Decreto-ley 1295 de 1994, se entiende por Centro de Trabajo a toda edificación o área a cielo abierto destinada a una actividad económica en una empresa determinada.

Cuando una empresa tenga más de un centro de trabajo podrán clasificarse los trabajadores de uno o más de ellos en una clase de riesgo diferente, siempre que se configuren las siguientes condiciones:

1. Exista una clara diferenciación de las actividades desarrolladas en cada centro de trabajo.
2. Que las edificaciones y/o áreas a cielo abierto de los centros de trabajo sean independientes entre sí, como que los trabajadores de las otras áreas no laboren parcial o totalmente en la misma edificación o área a cielo abierto, ni viceversa.
3. Que los factores de riesgo determinados por la actividad económica del centro de trabajo, no impliquen exposición, directa o indirecta, para los trabajadores del otro u otros centros de trabajo, ni viceversa. (Presidente de la República de Colombia, 1996).

De una lectura inicial no se encontrarían inconvenientes para la modalidad de Teletrabajo, sin embargo, la actividad económica relacionada con las labores de Teletrabajo no se encuentra clasificada en el decreto 1607 de 2002 como lo menciona Uribe (2014) citado por Aristizabal (2016)

Señala que el Decreto 1607 de 2002, si bien pretendió incorporar nuevas actividades económicas acordes con los nuevos procesos productivos y tecnológicos; la clasificación no referencia actividades cuya herramienta principal sean la informática y las telecomunicaciones y mucho menos frente al Teletrabajo; omisión que además se relaciona con la fecha de expedición del mencionado decreto, siendo ésta anterior a la fecha de promulgación de la Ley 1221 de 2008. (pág. 22).

Así encontramos entonces que la determinación del centro de trabajo para los Teletrabajadores resulta confusa, además de dificultar al empleador el reporte de los riesgos inherentes a los centros de trabajo de sus Teletrabajadores.

Adicionalmente, se debe tener en cuenta que en el caso del Teletrabajo móvil, el concepto de centro de trabajo no tendría cabida por la continua movilidad del Teletrabajador, lo cual impide ubicarlo en un espacio geográfico específico, generando que esa movilización permanente lo exponga a distintos niveles de riesgo que técnicamente serían imposibles de identificar por el empleador y por ende, no podría reportarlos a la ARL con el fin no solo de fijar el nivel de riesgo para la cotización sino de que así mismo se proyecten las acciones preventivas, correctivas o de mejora que llegaran a necesitar para hacer frente a dichos riesgos.

Frente al tema alguien bien podría proponer no considerar el centro de trabajo en el caso de los Teletrabajadores móviles y optar por presumir el riesgo más alto dada la circunstancia de variabilidad a la cual está sometido, no obstante este desconocimiento del centro de trabajo dejaría a la deriva otros aspectos como el del medio ambiente laboral, todo lo cual implicaría dejar toda la responsabilidad de su propia seguridad ocupacional en el Teletrabajador.

Lo que propone Uribe (2014) es precisamente omitir el análisis del lugar desde donde el Teletrabajador móvil desarrolla la actividad y en cambio capacitarle para que el desarrollo de la tarea y el uso de las herramientas cumplan con los mayores estándares de seguridad evitando así el acaecimiento de accidentes o enfermedades laborales. (Uribe 2014 citado por Aristizábal, 2016, pág. 23)

Además, esto contraría la disposición del ya mencionado artículo 56 del código laboral lo cual atentaría justamente con esos derechos adquiridos que se pretende no se desconozcan en virtud del Teletrabajo, así que lo que se requiere es una modificación con enfoque diferencial para los Teletrabajadores móviles, que haga frente a las condiciones especiales en que prestan sus servicios.

Hasta este punto, sería correcto afirmar que las obligaciones a cargo del empleador en materia de Seguridad y Salud en el trabajo

Se concretan a través de dos tipos de responsabilidades que se endilgan al empleador: 1) la responsabilidad objetiva que se ejerce mediante la afiliación del trabajador al sistema, el recaudo y el pago de las cotizaciones mensuales a las Administradoras de Riesgos Laborales 9; y 2) La responsabilidad subjetiva, se relaciona con acciones del empleador tendientes a evitar la concreción de los riesgos en accidentes de trabajo o enfermedades laborales. (Aristizabal, 2016, pág. 13).

En virtud de esa responsabilidad subjetiva, se tiene entonces que los empleadores que quieran adoptar el Teletrabajo dentro de sus organizaciones, deben procurar porque sus trabajadores se encuentren protegidos de los accidentes y enfermedades derivadas de esa actividad ocupacional.

Para ello la normatividad vigente sirve como vehículo y ruta que conduce a esa meta y aunque aquella no está pensada para esta circunstancia, el empleador debe velar porque se adapten de tal manera que se concrete la garantía de protección y seguridad que le debe a sus trabajadores, por supuesto que el camino no es fácil y se encontrará con el reto de que aquello que hasta el momento venía implementando exitosamente en sus

organizaciones de forma presencial, no necesariamente reporte los mismos resultados en el Teletrabajo, pero como expone Gamboa (2013) La rápida aparición de los cambios en las relaciones de trabajo ha devenido en la imposibilidad de la ley para regularlos, pero esa imposibilidad justifica una adecuación del sistema normativo al terreno de los hechos, so pena de que estas transformaciones se conviertan en excusa para precarizar relaciones laborales en perjuicio de los trabajadores.

Se concluye entonces que la falta de una regulación específica o enfocada hacia el Teletrabajo, no es óbice para que el empleador desconozca la necesidad de un trato diferenciado y especializado respecto a la seguridad ocupacional que debe garantizar a sus Teletrabajadores, pues de aplicar la normatividad general a secas, se encontrará que aunque aparentemente esté cumpliendo la ley, los inevitables resultados terminarán por acarrear una responsabilidad derivada de la incorrecta aplicación de esta al caso especial del Teletrabajo, por resultar insuficiente para contener la materialización de riesgos como los esbozados en el capítulo anterior.

Responsabilidad de las aseguradoras de riesgos laborales (ARL)

Como se relató en párrafos precedentes, la afiliación que hace el empleador al sistema general de riesgos laborales vincula a las Administradoras de Riesgos Laborales a la relación laboral como un tercero garante que reconocerá al trabajador el pago de prestaciones económicas y la cobertura de los gastos derivados de accidentes y enfermedades de origen laboral.

Claro está, esta no es la única responsabilidad que les asiste a las ARL y en concordancia con lo dispuesto en la ley 1562 de 2012, se podrían resaltar las obligaciones

que le asisten a estas entidades de promover, adelantar, asesorar, implementar capacitar y en general, adelantar todas las actividades tendientes a implementar los sistemas de gestión de riesgos laborales y la supervisión del mismo, por ello no es de extrañar que a estas entidades se les vincule como aliados fundamentales del empleador para garantizar la seguridad y protección a sus trabajadores.

Sobre el papel de las ARL en la implementación del Teletrabajo, se resalta la disposición contenida en el artículo 9 del decreto 884 de 2012, reglamentario de la ley 1221 de 2008 sobre Teletrabajo, allí se impone a estas entidades que en conjunto con el Ministerio del Trabajo, promuevan la adecuación de las normas relativas a la salud y seguridad en el trabajo a las características propias del Teletrabajo, lo cual concuerda con la línea que hasta el momento se ha trazado en el presente documento, esto es, reconocer que las normas de seguridad y salud en el trabajo no han sido pensadas para el Teletrabajo y por ello se requiere que las mismas se apliquen con un enfoque diferencial.

Ahora bien, el cumplimiento de esta disposición debe analizarse en el plano fáctico, para ello se requiere determinar si efectivamente las ARL promueven esa adecuación de las políticas de Seguridad y Salud para el Teletrabajo, sobre el tema, llama la atención que efectivamente se encuentran documentos como la guía técnica para la promoción de la salud y la prevención de los riesgos laborales en el Teletrabajo, desarrollada por el Ministerio del Trabajo, en conjunto con las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL POSITIVA) y de igual forma, se encuentra el libro blanco del Teletrabajo, desarrollado por el Ministerio de las TIC y el Ministerio del trabajo.

Estos documentos, si bien resultan didácticos e informativos, además de que hacen una tipificación de los riesgos asociados al Teletrabajo, poco se dedica a establecer la forma

de control de los mismos, adicional a que resalta las responsabilidades de empleadores, trabajadores y Administradoras, haciendo una trasposición de las ya existentes en la normatividad vigente y adicionando el término Teletrabajo a las mismas, como si eso ya fuere suficiente para hacer una adecuación efectiva al desarrollo del Teletrabajo.

Claro está, encontramos el caso específico de la ARL SURA, que comparada con otras ARL del mercado, es la que mayor atención a dispuesto para el tema Teletrabajo, encontrando así que en su portal web dispone de herramientas interactivas desde las cuales se les enseña a los Teletrabajadores a acondicionar su espacio de trabajo para garantizar las necesidades de ergonomía y ambiente laboral, además de prevenirlo sobre los riesgos derivados de la inobservancia de estas indicaciones.

Ahora, si bien la intención es plausible, no deja de requerirse el acompañamiento y verificación “in situ” por parte de las ARL y del empleador, dado que nada garantiza que efectivamente el Teletrabajador comprenda y aplique correctamente las recomendaciones.

Por supuesto que, como menciona Aristizabal (2016) “En el escenario del Teletrabajo, es probable que a las ARL les implique un mayor esfuerzo el levantamiento del panorama de riesgos así como el plan de gestión de los mismos.”(pág. 27) pero esto no las releva del cumplimiento de sus obligaciones ya que lo que debe primar ante todo es la protección efectiva de los derechos laborales.

De esta forma, se tiene entonces que las actividades de las ARL deben empezar a ser mucho más participativas a la hora de cumplir con sus responsabilidades dentro del sistema, pues en ocasiones se tiene que estas entidades brindan tan solo un aparente acompañamiento a los empleadores y trabajadores ya que les remiten guías, instructivos y

material multimedia para que ellos mismos adelanten los procesos pertinentes, material que si bien puede resultar muy útil no reemplaza la asesoría personal y especializada que un profesional de la ARL pudiera prestar en la implementación de los sistemas de gestión, más aún en el Teletrabajo donde la falta de supervisión del empleador deja en últimas, toda la responsabilidad de implementación en el Teletrabajador.

Responsabilidades del Teletrabajador

Finalmente nos enfocaremos en los deberes del Teletrabajador, asunto sobre el cual ya se mencionó que este debe ser el más comprometido con su seguridad y salud ocupacional, por cuanto las consecuencias adversas de las enfermedades y accidentes laborales le repercuten directamente a él, no obstante, esto encuentra sus inconvenientes si se parte de que tristemente la mentalidad de muchos trabajadores es la de incumplir con estas recomendaciones y responsabilidades.

El principal factor que influye en este comportamiento es el desconocimiento por parte del trabajador de las consecuencias adversas que una inadecuada política de Seguridad y Salud en el Trabajo puede generar para su vida, generando así que ese desconocimiento se traduzca en inobservancia y desinterés, lo que a su vez se concreta en acciones peligrosas e irresponsables como no adoptar la postura adecuada cuando se trabaja frente al computador, no tomar las pausas activas ante los movimientos repetitivos, no usar los elementos de protección personal ni los equipos de protección personal, solo por citar algunos ejemplos.

Se vislumbra entonces la necesidad de concientizar al Teletrabajador sobre su papel determinante en la Seguridad y Salud en el Teletrabajo, para lo cual se llama la atención a

los empleadores como lo hace Aristizabal (2016) “valdría la pena proponer a los empleadores de Teletrabajadores móviles fortalecer dos aspectos fundamentales del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo aplicables a esta modalidad: la capacitación y el autocuidado” (pág. 24)

De igual forma, se resalta que al Teletrabajador le asiste no solo la responsabilidad de acatar e implementar las recomendaciones de Seguridad y Salud en el Trabajo, sino que esto va de la mano con el reporte adecuado y permanente de las condiciones en que desarrolla el mismo, pero de igual forma, muchas veces este reporte suele ser superficial porque el Teletrabajo desconoce la importancia de hacerlo conscientemente o en aras de evitar llamados de atención o requerimientos por parte del empleador, oculta la realidad y esto solo genera la imposibilidad de una intervención efectiva.

Sobre la capacitación se resalta la ayuda suministrada por las ARL a través de herramientas didácticas como en el ya anteriormente mencionado video interactivo sobre el diseño de un adecuado puesto de trabajo, no obstante la misma puede resultar inoficiosa de no acompañarse de la adecuada conciencia sobre autocuidado que igualmente corresponde al Teletrabajador, pero cuya capacitación está en primera medida en manos del empleador y las ARL.

Lo anteriormente planteado permite concluir que necesariamente se requiere de un trabajo mancomunado entre empleador, Teletrabajador y ARL para lograr la correcta adecuación de la normatividad vigente sobre SST al Teletrabajo, y no, como lo hace el decreto 884 de 2012, descansar esta responsabilidad únicamente en las ARL, pues se requiere de la perspectiva de todos los actores involucrados en la relación laboral para asegurar no sólo la adecuación sino la efectividad de estas medidas, además de que ellos y

solo ellos, por ser quienes directamente viven la experiencia, son los llamados a proponer las modificaciones y/o complementos a la ley para lograr que la misma realmente garantice la seguridad y salud de los Teletrabajadores.

CONCLUSIONES

Retos frente a la Seguridad y Salud en el Teletrabajo

Se concluye el presente documento trayendo a colación esos aspectos que se identificaron como imprescindibles para garantizar que el Teletrabajo no termine desconociendo las garantías de salud y seguridad laboral que le asisten a los Teletrabajadores.

Como se mencionó en su momento, los riesgos presentes en el Teletrabajo si bien pueden identificarse en otros escenarios de trabajo presencial, la fuente de los mismos obedece en gran parte a las especiales condiciones que presenta el Teletrabajo y por ello revisten niveles de impacto diferentes, lo cual se comprobó mediante los documentos consultados desde la doctrina médica y psicológica como soporte ineludible del estudio de la salud ocupacional, todo lo cual permite establecer la necesidad de un enfoque diferencial desde la normatividad aplicable para evitar que se presenten accidentes o enfermedades de origen laboral, por omisiones de parte de los empleadores, entidades del sistema y los mismos Teletrabajadores.

Por lo anterior, es necesario que la ley profundice en la responsabilidad que le asiste a los empleadores, entidades del sistema y Teletrabajadores, como actores conjuntos del sistema de gestión de riesgos profesionales, pues la legislación se ha acostumbrado a recargar toda la responsabilidad en el empleador por considerarlo la parte fuerte de las relaciones laborales, sin embargo esto no puede ser óbice para desconocer que las ARL y el

Teletrabajador también deben apoyar y aportar a la creación, implementación y consolidación de la garantía de protección que en últimas, incumbe a todos porque trabajadores protegidos son más eficientes, presenta menos enfermedades y accidentes que requieran sufragar gastos de atención y pagos de prestaciones y por supuesto, a quien más que al mismo Teletrabajador, ha de importar su salud y bienestar.

La importancia de fijar la vista en la implementación del Teletrabajo y las falencias que a nivel normativo pudieran presentarse resulta de la poca información que sobre el Teletrabajo se da, pues el mismo se promociona como una opción progresiva enfocada a proporcionar múltiples beneficios para el Teletrabajador y las empresas que optan por esta modalidad, beneficios que usualmente siempre apuntan hacia la reducción de costos y aumento de ingresos pero dejan de lado la importancia de los derechos laborales porque pareciera que los intereses económicos priman sobre la salud y bienestar de los trabajadores.

Por lo tanto, no puede simplemente optarse por el Teletrabajo en razón a sus múltiples beneficios económicos y sacrificar derechos laborales que le asisten a los Teletrabajadores, se requiere de un verdadero compromiso de las directivas, de la implementación de una cultura de Teletrabajo por parte de trabajadores y empleadores y por supuesto, de la cooperación y el trabajo mancomunado de todos los actores del sistema de riesgos laborales.

En el mismo sentido, se resalta que hay aspectos propios del Teletrabajo que no han sido previstos por la ley, como lo es lo relativo a la determinación de centro de trabajo en el Teletrabajo, lo cual puede generar que la manifestación de ciertos riesgos presentes en el entorno de trabajo del Teletrabajador, especialmente cuando este es un entorno móvil y

variable, escapen de la esfera de dominio del empleador, caso en el cual no sería justo endilgarle responsabilidad como la predicada por el artículo 216 de nuestro código laboral, ya que sería una imposición difícil de satisfacer por carecer el empleador del control sobre las fuentes de riesgo a que se expone el Teletrabajador.

Esto por cuanto en el Teletrabajo se presentan cambios sustanciales frente al trabajo presencial al operar la desaparición de los centros de trabajo fijos, los traslados constantes, el trabajo en lugares inapropiados por la misma movilidad que tiene el Teletrabajador, incluso, aspectos concernientes a las situaciones donde el empleador ni siquiera se encuentra en el territorio nacional sino que es una empresa extranjera quien contrata sus servicios, lo cual puede dar lugar a que se desdibuje la relación laboral a través de acuerdos de índole civil y/o comercial, todo lo cual puede no garantizar los derechos de seguridad y protección que le asisten al trabajador.

Así pues, se concluye en el presente texto que si bien nuestro país ha dado el primer paso para regular y hacer una realidad la implementación del Teletrabajo, aún es largo y dispendioso el camino que resta para lograr que este sea un modelo exitoso y que reporte todos los beneficios que promete, son muchos los flancos desde los cuales se debe hacer frente a este recorrido, sin embargo, en lo que ocupa al derecho laboral y más específicamente a la SST, se requiere algo más que una ley que simplemente pida tratar el Teletrabajo con el mismo rasero que se trata el trabajo presencial, porque sencillamente no son iguales aunque comparten aspectos comunes.

Se requiere entonces una nueva mirada desde el derecho laboral, que realmente abarque las necesidades y los aspectos que el Teletrabajo plantea, pues no se trata de una nueva profesión, estamos hablando de toda una nueva modalidad laboral y por ello es

necesario un estudio juicioso y responsable de sus características, retos y necesidades, porque de lo contrario el Teletrabajo terminara regulándose cual colcha de retazos en busca de aplicarle una normatividad vigente que sencillamente no ha sido concebida para esta modalidad.

REFERENCIAS

Aristizábal de Plaza, J. I. (2016) La responsabilidad patronal derivada de los riesgos laborales en el Teletrabajo. [Monografía de grado para optar por el título de abogada, Universidad Santo Tomás]. Repositorio institucional <https://repository.usta.edu.co/handle/11634/1945>.

Benjumea, M.L., Villa, E.M. y Valencia, J. (2016). Beneficios e impactos del Teletrabajo en el talento humano. Resultados desde una revisión de literatura. Revista CEA, 2(4), 59-73

Cataño, S.L y Gómez N.E. (2014). El concepto de Teletrabajo: aspectos para la Seguridad y Salud en el empleo. Revista CES Salud Pública; 5(1): 82-91

Congreso de la república de Colombia. (2008, 16 de julio). Ley 1221 de 2008. Normas para promover y regular el Teletrabajo. Diario Oficial No. 47.052. http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1221_2008.html

Congreso de la república de Colombia. (2021, 12 de Mayo). Ley 2088 de 2021. Por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones. Recuperado de: <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/Ley+No+2088+Por+la+cual+se+regula+el+Trabajo+en+Casa+y+se+Dictan+otras+Disposiciones.pdf/8871b87c-28cc-d6e7-757b-c369c78d51c6?t=1620914979769>

Corte Constitucional. (13 de Septiembre de 2000) Sentencia C-1185/00. [M.P. Alejandro Linares Cantillo]

Corte Constitucional. (21 de Abril de 2021) Sentencia C-103/21. [M.P. Vladimiro Naranjo Mesa, M.P. Carlos Gaviria Díaz]

Diazgranados Quimbaya, L. A., Vallecilla Baena, L. F., Diazgranados Quimbaya C. M., Gómez Escobar, S., Montenegro Timón, J. D., Almanza Junco, J. E. (2018). Derecho Laboral en Colombia. (L. A. Diazgranados Quimbaya, & E. A. Perafán del Campo, Eds.). Bogotá: Editorial Universidad Católica de Colombia.

Di Martino, V. (2004). El Teletrabajo en América Latina y el Caribe. Proyecto Puesta en Marcha del Teletrabajo. Ginebra: Centro Internacional de Investigaciones para el desarrollo.

Escalante, Z., Cendros, J. y Urdaneta, E. (2006). El Teletrabajo y sus implicaciones legales en el estado Zulia. En Revista Gaceta Laboral. Vol. 12. Universidad del Zulia. Venezuela. Recuperado de <http://www.scielo.org.ve/scielo>

Fabregat, M. y Gallego E. (2002). Teletrabajo y Salud: un nuevo reto para la Psicología Papeles del Psicólogo, núm. 83, pp. 55-61 Consejo General de Colegios Oficiales de Psicólogos Madrid, España Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77808308>

Gamboa, O. Z. (2013). La transformación del contrato individual de trabajo en el derecho laboral mexicano. Revista Internacional y comparada de relaciones Laborales y Derecho del Empleo. 79-97. ISSN: 2282-2313. Recuperado de http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/121

IEA. (s.f.). Definición y dominios de la ergonomía. Recuperado de ¿qué es ergonomía?:
<https://iea.cc/what-is-ergonomics>

Jaramillo, A. F., & Bustamante, F. A. R. (2011). El perfil del Teletrabajador y su incidencia en el éxito laboral. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, 1(33), 1-6.

Martínez, R. (2010). La relación del Teletrabajo con la flexibilidad laboral, el trabajo decente, el liderazgo, la motivación. UNAM: México.

Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones. (s.f.).
www.Teletrabajo.gov.co. Consultado el 27 de septiembre de 2020. Recuperado de
<https://www.Teletrabajo.gov.co/622/w3-channel.html>

Ministerio del trabajo (2015, 26 de mayo). Decreto 1072 de 2015. Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Bogotá. Recuperado de
<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>

Ministerio del trabajo (2012, 30 de abril). Decreto 884 de 2012. Regula aspectos de la Ley 1221 de 2008 para el Teletrabajo. Bogotá. Recuperado de
<https://www.minTIC.gov.co/portal/inicio/3638:Decreto-884-de-2012>

Ministerio de las Tecnologías y las Comunicaciones, Ministerio del Trabajo, Corporación Colombia Digital. (2012). Libro blanco el ABC del Teletrabajo en Colombia (Versión 3.0 ed.). Bogotá, Colombia.

Ministerio del Trabajo. (2013). Guía técnica para la promoción de la salud y la prevención de los riesgos laborales en el Teletrabajo. Bogotá. Recuperado de

<https://www.libertycolombia.com.co/sites/default/files/2019-07/Guia%20Tecnica%20Promocion%20Salud%20Riesgos%20Laborales%20Teletrabajo.pdf>

Osio Havriluk, Lubiza (2015). Salud y seguridad en el Teletrabajo. Caso: Argentina. *Visión Gerencial*, 410-426. ISSN: 1317-8822. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/arTICulo.oa?id=4655/465545899009>

Osorio, J. E., & Niño, L. C. (2017). Estrés laboral: estudio de revisión. *Diversitas*, 13(1), 81-90. DOI: <https://doi.org/10.15332/s1794-9998.2017.0001.06>

Pérez, C. (2010). El Teletrabajo: ¿Más libertad o una nueva forma de esclavitud para los trabajadores? IDP. *Revista de Internet, Derecho y Política*, (11) ,24-33. ISSN: 1699-8154. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/arTICulo.oa?id=788/78817024008>

Ramírez, S. L. C., & Rúa, N. E. G. (2014). El concepto de Teletrabajo: aspectos para la Seguridad y Salud en el empleo. *Revista CES Salud Pública*, 5(1), 82-91. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4804770>

Rubbini, N. I. (2012) Los riesgos psicosociales en el Teletrabajo. VII Jornadas de Sociología de la UNLP, 5 al 7 de diciembre de 2012. En *Memoria Académica*. Recuperado de: http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.2237/ev.2237.pdf

Rubbini, N. I. (2018). Organizaciones que implementan Teletrabajo: recomendaciones para facilitar las relaciones sociales satisfactorias en el trabajo (Tesis Doctoral,

Universidad Nacional de La Plata). Repositorio institucional:
<http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/75357>

Ruiz, J. H. (2002). Nuevas formas de trabajo en la sociedad del conocimiento: El Teletrabajo. Barataria: revista castellano-manchega de ciencias sociales, (5), 214-232.