

54

ESTUDIO COMPARATIVO DE LA NORMATIVIDAD EN RIESGOS LABORALES DEL TELETRABAJO EN CINCO PAÍSES DE AMÉRICA LATINA

COMPARATIVE STUDY OF TELEWORKING OCCUPATIONAL RISK REGULATIONS IN FIVE LATIN AMERICAN COUNTRIES

Gilma Rocio Peña Meneses¹

E-mail: gilma.pena@uniminuto.edu

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0179-3319>

¹ Corporación Universitaria Minuto de Dios. Colombia.

Cita sugerida (APA, séptima edición)

Peña Meneses, G. R. (2021). Estudio comparativo de la normatividad en riesgos laborales del teletrabajo en cinco países de América Latina. *Revista Conrado*, 17(S3), 462-473.

RESUMEN

El presente artículo está enfocado en realizar un estudio comparativo sobre las diferencias de la normativa en los riesgos laborales actuales del teletrabajo en cinco países de América Latina (Colombia, Chile, México, Argentina y Brasil), debido a la necesidad de conocer la legislación que se rige en cada uno de estos países sobre el teletrabajo en relación con la seguridad y salud en el trabajo. Se realizó una revisión sistemática de información en donde se inició por la identificación de la reglamentación, describiendo las falencias o aciertos en gestión de los riesgos laborales en el teletrabajo, y determinando los cambios e impactos de la pandemia de la Covid-19 sobre los riesgos laborales en esta modalidad. Se llega a la conclusión, que los países requieren de intervención legal para implementar normatividad en temas de seguridad y salud en el trabajo, determinando los riesgos ocupacionales y condiciones laborales de la modalidad de teletrabajo. En los resultados encontrados se destaca que cada uno de los países objeto de estudio implementaron normas para regular el teletrabajo en tiempos de pandemia, algunos ya tenían un avance, otros por su parte, iniciaron el camino para la legalización de esta modalidad de trabajo.

Palabras clave:

Normatividad, teletrabajo, seguridad laboral, riesgos laborales, América Latina, Covid 19, pandemia.

ABSTRACT

This article is focused on carrying out a comparative study on the differences in the regulations on the current occupational risks of teleworking in five Latin American countries (Colombia, Chile, Mexico, Argentina and Brazil), due to the need to know the legislation that teleworking in relation to occupational safety and health is governed in each of these countries. A systematic review of information was carried out, which began with the identification of the regulations, describing the shortcomings or successes in the management of occupational risks in teleworking, and determining the changes and impacts of the Covid-19 pandemic on the risks work in this modality. The conclusion is reached that the countries require legal intervention to implement regulations on occupational health and safety issues, determining the occupational risks and working conditions of the teleworking modality. In the results found, it is highlighted that each of the countries under study implemented norms to regulate teleworking in times of pandemic, some already had progress, others for their part, began the path to legalize this type of work.

Keywords:

Regulations, teleworking, occupational safety, occupational hazards, Latin America, Covid 19, pandemic.

INTRODUCCIÓN

El teletrabajo ha sido una modalidad de trabajo que ha cobrado importancia en los últimos años, debido a los problemas de movilidad que tienen la mayoría de ciudades principales en cada país, a raíz de la pandemia sufrida en todo el mundo por el virus del COVID-19 en el año 2020, muchos países optaron por el trabajo en casa para evitar contagios, sin embargo, la reglamentación con relación a los riesgos laborales tiene poca investigación y la normatividad en algunos países no es clara cuando se habla de teletrabajo y/o trabajo en casa. La pandemia puso también diversos ambientes en evolución, como lo son los entornos de aprendizaje, en donde se evidenciaron las insuficientes políticas y recursos que garanticen el acceso a la educación (Juanes Munévar & Cándelo 2020) y la normalización de los riesgos laborales en los docentes.

Así mismo, el desarrollo de la ciencia y el uso de la tecnología han aumentado las diversas modalidades de trabajo, aspecto que lleva a considerar el trabajo en casa o teletrabajo como una modalidad en crecimiento, lo que significa que la disciplina relacionada con Seguridad y Salud en el trabajo bien manejada permite lograr un desarrollo sustentable y elevar la producción de los trabajadores en beneficio de una nueva generación, más saludable y productiva (Bernal, Toboso & Collado 2020) Es evidente que la reglamentación debe mejorar a nivel educativo y laboral, no solo por la falta de normas en riesgos laborales en las diferentes modalidades de trabajo, sino también en los ambientes educativos que generan grandes inconvenientes de desigualdad en ciertos grupos de personas. (Machado, Paredes & Cuadrado 2021)

Por lo anterior, el presente artículo busca conocer la reglamentación que tienen cinco países de Latinoamérica con relación a los riesgos laborales presentados en el teletrabajo y/o trabajo en casa, y las investigaciones relacionadas con este tema, teniendo en cuenta que la pandemia por el COVID-19 ha incrementado el trabajo en casa, se busca identificar si existe normatividad que pueda regular los riesgos laborales fuera de la empresa, ya sea en el hogar o en otro lugar de trabajo externo.

DESARROLLO

El teletrabajo si bien se puede catalogar como método de innovación para las empresas en Colombia, no es un tema nuevo. Tiene un recorrido y una adaptación a cada uno de los países donde se ha implementado. Al ser entonces una forma de trabajo no se puede desligar por obvias razones de los riesgos laborales. En América se ha impulsado de gran manera, por tanto es importante llevar a cabo una búsqueda de información para que de

manera comparativa se abra paso a la innovación en el tema de los riesgos laborales.

Cataño & Gómez (2014) citan a la OIT donde se define el teletrabajo como “forma de trabajo” que se realiza en una ubicación alejada de una oficina central o instalaciones de producción, teniendo en cuenta que la nueva tecnología hace posible esta separación, con asistencia de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) en el domicilio del trabajador o en lugares o establecimientos ajenos al empleador.

América Latina no ha sido ajena a la adopción y crecimiento del teletrabajo, las altas tasa de adhesión en México, Brasil, Argentina, Chile y Colombia, se deben principalmente a la popularización de las TIC, las presiones para reducir los costos y aumentar la productividad, las dificultades para la de movilidad, la contaminación atmosférica, el surgimiento de nuevas profesiones, la vinculación de los millennial al entorno laboral (Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones Colombia, 2019).

Brasil ha implementado esta forma de trabajo desde hace más de 20 años. Argentina cuenta con más de un millón de personas trabajando en esta modalidad, Brasil más de 20 millones, México tiene 2.6 millones de teletrabajadores, Chile medio millón y Colombia 122 mil personas (ITALAC, 2017).

Los aspectos del teletrabajo en Argentina se establecen y regulan en la ley de régimen legal del contrato de teletrabajo del 25 junio 2020. Entre diversos aspectos, incorpora como tales, límites sobre la jornada laboral, desconexión digital, horarios compatibles con las tareas de cuidado, garantizar principios de voluntariedad y reversibilidad, provisión de elementos de trabajo, compensación de gastos, la capacitación a cargo del empleador, control y derecho a la intimidad, protección de la información laboral, control a las prestaciones transnacionales, garantía de derechos colectivos y representación sindical, inclusión de nuevas enfermedades profesionales y accidentes acaecidos en el lugar, jornada y en ocasión del teletrabajo.

En Brasil, según el artículo 6 de la ley 1251 de 2011, no se hace distinción entre el trabajo realizado en el establecimiento de empleador y el trabajo realizado en el hogar del empleado y el realizado a distancia, siempre que se caractericen las condiciones de la relación laboral (Cámara de diputados de la nación, 2020). Se advierte para atenuar los riesgos que la adquisición, mantenimiento, suministro de tecnología, infraestructura, reembolso de gastos a cargo del empleado se consignen en un contrato escrito. Así mismo, el empleador debe instruir a los empleados sobre las precauciones que deben tomar para evitar

enfermedades y accidentes de trabajo. Durante la calamidad pública el empleador puede cambiar el régimen de trabajo presencial para el trabajo.

En Chile la Ley 21220 advierte riesgos y propone mitigarlos modificando el código del trabajo incorporando un capítulo: “Del trabajo a distancia y teletrabajo”, en tal sentido se define la forma de determinar el lugar donde el trabajador prestará los servicios, la reversibilidad de la modalidad de trabajo y el previo aviso para este cambio. Para atenuar los riesgos se prevé legalmente la alternancia de las jornadas laborales, la distribución libre de la jornada se garantiza al teletrabajador el derecho a desconexión, los elementos de protección personal deben ser proporcionados por el empleador, el empleador debe informar de los riesgos laborales, de las medidas preventivas y los medios correctos de trabajo, debe capacitar al trabajador en las principales medidas de seguridad y salud.

En México la prevención y manejo de riesgos se consigna en la Ley federal del trabajo en el capítulo XII reglamentario del trabajo a domicilio. Aún no se han incorporado los riesgos y el manejo del teletrabajo a la Ley Federal. El manejo y control de los riesgos del teletrabajo están pendientes por parte de las autoridades correspondientes en materia de trabajo, salud seguridad y medio ambiente, así como, el establecimiento de la red nacional de promoción y fomento del teletrabajo corresponde al poder ejecutivo federal establecer los lineamientos para establecer los accidentes o enfermedades relacionadas con el ejercicio del teletrabajo (San Juan, 2020).

En Colombia, el teletrabajo se define mediante la Ley 1221 de 2008 como “una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y comunicación -TIC - para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo

Por medio de la Ley 1221 de 2008 se promueve y regula el Teletrabajo como un instrumento de generación de empleo y autoempleo mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones (TIC). Así mismo, se reconoce el teletrabajo en Colombia como modalidad laboral en sus formas de aplicarse, además de las bases para generar políticas públicas que fomenten el teletrabajo y para implementarse en la población vulnerable. Esta Red Nacional se crea para fomentar el teletrabajo, promoviendo esta modalidad laboral en el país, incluyendo garantías laborales, sindicales y de seguridad social para los teletrabajadores.

De igual forma, a través del Decreto 884 de 2012 se define las condiciones laborales que rigen el teletrabajo relacionados con la dependencia, las relaciones entre empleadores y teletrabajadores, las obligaciones de las organizaciones públicas y privadas, las ARL y la Red de Fomento para el teletrabajo. Así mismo, esclarece que el teletrabajo es una forma de organización laboral, que se lleva a cabo por medio de un contrato laboral, ejecutando actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación TIC, además, en la vigencia del contrato los teletrabajadores deben afiliarse al Sistema de Seguridad Social, Salud, Pensiones y Riesgos Profesionales, por parte del empleador, acorde a las disposiciones establecidas en la Ley 100 de 1993.

Los estudios comparativos ayudan en la reglamentación de políticas y mejoramiento de la normatividad vigente en salud y riesgos laborales, también, permiten observar el desarrollo de la normatividad en riesgos laborales relacionados con el teletrabajo en la región. El aumento del desempleo en el año 2020 de acuerdo con el reporte de la OIT (2020) con una tasa de 5.3% a nivel mundial con 193,7 millones de desempleados tiende a aumentar debido a la pandemia, de hecho aunque las personas tengan un empleo, esto no garantiza una mejor calidad de vida, pues muchas son ocupaciones con poca remuneración y poco gratas. En este sentido, el teletrabajo puede ser una estrategia que disminuya los costos en las empresas y aumente en algún porcentaje el empleo en la región.

Por otro lado, debido a las dificultades para la movilidad de las personas en las grandes ciudades, la contaminación atmosférica, el surgimiento de nuevas profesiones, la vinculación de los millennial al entorno laboral y el aumento de los costos empresariales, se ha aumentado la modalidad de teletrabajo. El presente artículo, beneficia a los profesionales de Seguridad y salud en el trabajo, porque brinda herramientas de diferentes países para abordar los riesgos laborales en la modalidad del teletrabajo, detección de riesgos, estrategias de prevención y promoción de la salud y disminución de las consecuencias en los diferentes tipos de riesgos. Por otro lado, a las entidades de Riesgos Laborales para mejorar sus coberturas y estrategias de prevención y promoción de la salud de los trabajadores.

Conocer el manejo de los riesgos laborales en los diferentes países ayuda para identificar la reglamentación existente en cada uno de ellos, lo que permite reconocer la situación de Colombia con relación a las normas internacionales, también identificar los riesgos laborales asociados al teletrabajo en cada país y revisar si existen diferencias significativas, por otro lado, permite conocer

los accidentes y enfermedades laborales del teletrabajo en cada país con el fin de validar las consecuencias de los factores de riesgos, y por último el presente estudio ayuda a los profesionales de Seguridad y Salud en el trabajo a determinar diferentes estrategias de prevención y promoción exitosas utilizadas en cada país, de manera que los planes de trabajo anual se puedan mejorar y actualizar conociendo las buenas prácticas de otros países.

La OIT habla del teletrabajo como el trabajo a domicilio, “que una persona realiza en su domicilio o en otros locales que escoja, distintos de los locales de trabajo del empleador, a cambio de una remuneración, con el fin de elaborar un producto o prestar un servicio conforme a las especificaciones del empleador” (Cataño & Gómez (2014) p. 84). En Colombia el Código Sustantivo de Trabajo, no tiene una definición de teletrabajo, sin embargo, se refiere al trabajo a domicilio como “ Un contrato de trabajo con la persona que presta habitualmente servicios remunerados en su propio domicilio, sola o con la ayuda de miembros de su familia por cuenta de un empleador.” (Cataño & Gómez (2014) p. 84)

Definición de Seguridad y Salud en el trabajo: Por su parte la OMS (Organización Mundial de la Salud) define la Seguridad y Salud en el trabajo como la capacidad para “ 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” (Cataño & Gómez (2014) p. 86)

Riesgo laboral: se entiende como riesgo laboral a los peligros existentes en una profesión y tarea profesional concreta, así como en el entorno o lugar de trabajo, susceptibles de originar accidentes o cualquier tipo de siniestros que puedan provocar algún daño o problema de salud tanto físico como psicológico. A través de la implementación de un Sistema de Gestión y Seguridad en el Trabajo, entendido como normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan, es que se busca proteger a los trabajadores y establecer reglas claras a los empleadores y administradores del sistema. Cada país elabora su propia legislación sobre Riesgos Laborales, teniendo en cuenta su necesidad, contexto, cultura, aunque comparten algunos elementos esenciales, que detallamos a continuación: Promover la salud y la seguridad de los

trabajadores. Adoptar los mecanismos y las prácticas que deben tener en cuenta las empresas para garantizar la seguridad y la salud de sus trabajadores.

Los accidentes laborales están considerados como una de las grandes preocupaciones de las empresas a nivel mundial, no solo por su frecuencia, sino también, por las consecuencias en el trabajador como lesiones físicas, dolor, pérdida de trabajo, necesidad de atenciones médicas y/o rehabilitación, autonomía personal, alteración de proyectos de vida, invalidez e incluso la muerte y otro aspecto importante son los costos económicos en los que incurre la empresa cuando esto se presentan, tales como, deterioro de materiales y equipos, pérdida de tiempo de trabajo para la empresa, disminución de la productividad y demandas entre otras. La mejor opción que tienen las empresas como mecanismo de defensa para afrontar los accidentes laborales es la prevención y aunque represente un costo para la empresa debe ser visualizada como una inversión a largo plazo y enfocada hacia la capacitación del personal y el mantenimiento y renovación de las herramientas y maquinaria utilizada. (ISTAS 2020)

Los países escogidos tiene un alto índice de informalidad a nivel laboral y de pobreza, que pueden ser manejados y disminuidos por las empresas a través del aumento del teletrabajo disminuyendo los costos de operación, por lo menos, en México existen 50 millones de personas que viven en la pobreza, de los cuales 22.9 millones son niños y no existen políticas públicas que contrarresten este problema, ni la disminución de los riesgos laborales en las diferentes modalidades de trabajo. (Cejás & Castro 2020)

MATERIALES Y MÉTODOS

Se basa en un estudio comparativo por medio de una revisión bibliográfica de tipo documental de alcance descriptivo, en el cual se analiza la información descrita acerca del teletrabajo, su normatividad y riesgos laborales en cinco países de Latinoamérica, Colombia, Brasil, Argentina, Chile y México.

De esta manera, por medio de la investigación documental se logra analizar y clasificar la información significativa para el objeto de investigación comprendiendo las perspectivas de los estudios comparativos realizados referentes al tema,

Por otro lado, el presente estudio comparativo se determina mediante el alcance descriptivo, ya que este permite describir contextos, especificando en las propiedades y particularidades de, en este caso, los procesos de investigación, los cuales son analizados por medio de la recolección de información acerca de las diferentes percepciones relacionadas con las diferencias de los riesgos

laborales en la actualidad del teletrabajo en algunos países de Latinoamérica, determinando los diferentes estudios que se han realizado con anterioridad en estos países referentes al tema de investigación.

Se busca sistematizar investigaciones, normatividad e información de páginas gubernamentales sobre los anteriores temas, de acuerdo con la naturaleza del fenómeno es una muestra no probabilística de 5 países escogidos por conveniencia.

Se buscó en bases de datos como Sciencedirect, Jstore, PubMed, ProQuest, Dialnet y Scopus, bajo las ecuaciones de búsqueda: Condiciones de trabajo AND teletrabajo, riesgos laborales AND teletrabajo y derecho laboral AND teletrabajo,

Working conditions AND teleworking, occupational hazards AND telework y labor law AND telework, con un periodo de revisión de 10 años atrás. De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2014) la información obtenida se debe organizar por categorías de análisis para lograr una interpretación y organización adecuada de la información. La matriz tendrá en cuenta 4 categorías de análisis, en primer lugar la normatividad vigente en los 5 países, en segundo lugar, estadísticas de accidentes laborales y enfermedades profesionales reportadas en teletrabajo en cada país, en tercer lugar, estudios sobre riesgos laborales en cada país de acuerdo con resultados de investigaciones seleccionadas y por último el listado oficial de enfermedades laborales. Será revisada por expertos en normatividad y riesgos laborales con el fin de validar su utilización dentro de la organización de la información.

En la tabla 1 se muestran los criterios de inclusión y exclusión sobre la información que se va a utilizar.

Tabla 1. Criterios de inclusión y exclusión de información.

Criterios de inclusión de información	<ol style="list-style-type: none"> 1. Artículos en español, inglés y portugués. 2. Artículos científicos y periódicos o noticias relacionadas. 3. Investigaciones de países como Colombia, México, Brasil, Chile y Argentina. 4. Información de páginas gubernamentales de países como Colombia, México, Brasil, Chile y Argentina. 5. Revistas especializadas en seguridad y salud en el trabajo 6. Búsqueda de investigaciones relacionadas con normatividad de teletrabajo y Seguridad y Salud en el trabajo.
Criterios de exclusión de información	<ol style="list-style-type: none"> 1. Artículos que hablen de normatividad diferente a teletrabajo y riesgos laborales. 2. Páginas no gubernamentales, como blogs, wikis, youtube, proyectos de grado, etc.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Después de analizar y organizar la información relacionada con la normatividad encontrada en cada país, se muestra en la siguiente tabla (Tabla 2) la normatividad más importante encontrada en cada uno con relación a la reglamentación del teletrabajo, cabe aclarar, que no todas están relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo dentro de la modalidad del teletrabajo porque la mayoría de países seleccionados no cuentan con este tipo de reglamentación, solo está ajustada al tipo de contratación, derechos y prestaciones sociales.

Tabla 2. Normatividad de teletrabajo en cada país.

País	Norma	Aporte
México	<p>NORMA Oficial Mexicana NOM-030-STPS-2009</p> <p>NORMA Oficial Mexicana NOM-019-STPS-2011</p> <p>REGLAMENTO Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo Lineamientos técnicos de seguridad sanitaria en el entorno laboral NOM 035. STPS 2018.</p> <p>Guía para la implementación del TELETRABAJO en los centros de trabajo en el marco de las acciones para enfrentar el covid 19</p>	<p>Busca “establecer las funciones y actividades que deberán realizar los servicios preventivos de seguridad y salud en el trabajo para prevenir accidentes y enfermedades de trabajo” Constitución, integración, organización y funcionamiento de las comisiones de seguridad e higiene. También muestra obligaciones del empleador y de los trabajadores, todo lo relacionado con las comisiones de seguridad e higiene en los centros de trabajo.</p> <p>Suministra una Guía de Referencia para la investigación de las causas de los accidentes y enfermedades de trabajo.</p> <p>Tiene por objeto establecer las disposiciones en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo que deberán observarse en los Centros de Trabajo, a efecto de contar con las condiciones que permitan prevenir Riesgos y, de esta manera, garantizar a los trabajadores el derecho a desempeñar sus actividades en entornos que aseguren su vida y salud, con base en lo que señala la Ley Federal del Trabajo”</p> <p>Busca “identificar y prevenir los riesgos psicosociales que pudieran presentarse en el trabajo y más puntual dentro de los centro de trabajo de toda la República Mexicana” se debe aplicar obligatoriamente y de manera paulatina en todo el país.</p>
Argentina	<p>Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744</p> <p>Resolución N° 595/2013 - PROPET</p> <p>Resolución N° 1552/2012 – SRT</p> <p>Libro Blanco de Teletrabajo</p> <p>Resolución N° 147 del 10 de febrero de 2012</p> <p>Resolución 21/2020</p>	<p>Régimen de Contrato de Trabajo. Aprobación del convenio sobre trabajo a domicilio adoptado por la 83 reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Se adopta el Convenio Sobre Trabajo a Domicilio</p> <p>Se crea el programa de promoción del empleo en Teletrabajo (PROPET) que tendrá por objeto promover, facilitar y monitorear la aplicación de la modalidad de teletrabajo en empresas del sector privado a través de herramientas que brinden un marco jurídico adecuado para los empleadores y los teletrabajadores.</p> <p>Teletrabajo Definición y condiciones. El artículo 2 obliga a los empleadores a notificar a las Aseguradoras (A.R.T) la localización y otros detalles de los teletrabajadores.</p> <p>Contiene todas las recomendaciones para el buen uso de esta modalidad laboral.</p> <p>Se creó la Coordinación de Teletrabajo, la cual tiene entre sus acciones la de promover, monitorear y propiciar la generación de condiciones de trabajo decente para los teletrabajadores y todos aquellos puestos que instrumenten las tecnologías de la información y comunicaciones (TIC)</p> <p>Establece que los Empleadores que habiliten a sus trabajadores a realizar, su prestación laboral desde su domicilio particular en el marco de la emergencia sanitaria dispuesta por el decreto 260 del 12 de Marzo del 2020 deberán anunciar a la A.R.T sobre el cambio de esta modalidad.</p>

<p>Brasil</p>	<p>Consolidación de Leyes Laborales (CLT).</p> <p>Decreto Ley N ° 7.036, de 10 de noviembre de 1944</p> <p>Ley 12551 (2011)</p> <p>Ley 13467 (de reforma laboral) Título II - Capítulo II del teletrabajo</p> <p>Medida Provisional N° 927, de 22 de marzo de 2020.</p>	<p>Esta Consolidación establece las normas que regulan las relaciones laborales individuales y colectivas. Art. 75-C. La prestación de servicios de teletrabajo deberá estar incluida expresamente en el contrato de trabajo individual, en el que se precisarán las actividades a realizar por el trabajador.</p> <p>Ley reglamentaria de todo lo relacionado con Seguridad y Salud en el trabajo.</p> <p>Reforma de la Ley de Accidentes de Trabajo. Modificó el texto del artículo 6 de la CLT, equiparando el trabajo a distancia al trabajo presencial y permitiendo al empresario dirigir, supervisar y controlar a sus empleados mediante el uso de medios telemáticos.</p> <p>A partir de esta ley se reconoce la realidad del teletrabajo con igualdad de beneficios al personal que labora de forma presencial. Prevalece la reglamentación del teletrabajo conservando los derechos esenciales de los trabajadores.</p> <p>Establece las medidas laborales a llevar a cabo teniendo en cuenta la emergencia sanitaria causada por la pandemia del coronavirus (covid-19); entre ellas determina el teletrabajo como una medida para enfrentar los efectos monetarios procedentes de la adversidad pública y conservar el trabajo de los empleados y los ingresos económicos.</p>
<p>Chile</p>	<p>Ley N° 19.250 de 1993 modificación al Código del Trabajo.</p> <p>Ley N° 21.220 de 24 de marzo de 2020, modifica el Código del Trabajo e incorpora el Capítulo IX "Del trabajo a distancia y teletrabajo".</p> <p>Decreto 18 de 3 de julio 2020 Reglamento del Artículo 152 quáter M del Código del Trabajo.</p>	<p>Se introdujo parcialmente el trabajo fuera de las instalaciones de la empresa como un contrato de trabajo.</p> <p>Se abarcaron disposiciones de buenas prácticas en materia de teletrabajo o trabajo a distancia y además modernizó de forma proteccionista las relaciones de trabajo a distancia y teletrabajo. Las partes podrán pactar, al inicio o durante la relación laboral, en el contrato de trabajo o en documento anexo al mismo, la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo.</p> <p>Establece condiciones específicas de seguridad y salud en el trabajo a que deben sujetarse los trabajadores que presten servicios en la modalidad de teletrabajo o trabajo a distancia.</p>
<p>Colombia</p>	<p>Decreto 1072 de 2015</p> <p>Ley 1221 de 2008</p> <p>Decreto 0884 de 2012</p> <p>Resolución 2646 de 2008</p> <p>GTC 45 Guía Técnica Colombiana</p> <p>Circular 0041 2020</p>	<p>Decreto único de reglamentación del sector trabajo: Capítulo 5: Teletrabajo Título 4: Riesgos Laborales</p> <p>Se dictaminen las normas para promover y regular el teletrabajo. En esta Ley se define el teletrabajo como la "Forma de organización laboral, que consiste es el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicio a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y comunicación".</p> <p>Establecer las condiciones laborales especiales del teletrabajo que regirán las relaciones ente empleadores y tele trabajadores en el sector público y privado.</p> <p>Es la norma que define los diferentes riesgos psicosociales y brinda parámetros para establecer e identificar responsabilidades en relación a la exposición de los trabajadores a riesgos de tipo psicosocial. Resolución por la cual se adopta la Batería de Riesgo Psicosocial y la Guía Técnica General.</p> <p>Guía para la identificación de peligros y la valoración de riesgos en seguridad y salud de los trabajadores, que establece las directrices para identificar peligros y valorar los riesgos de seguridad y salud en el trabajo.</p> <p>Establece los lineamientos del trabajo en casa en época de pandemia Covid 19.</p>

Falencias y aciertos de la normatividad en cada país

México

Con relación a los aciertos México posee reglamentación unificada en riesgos laborales como por ejemplo: Establece funciones y actividades encaminadas a prevenir accidentes de trabajo en general en la norma NOM-030-STPS (2009), normaliza la organización y funcionamiento de las comisiones de seguridad e higiene para todo el territorio nacional y en todos los centros de trabajo en la norma, NOM-019-STPS (2011), suministra una Guía de Referencia para la investigación de las causas de los accidentes y enfermedades de trabajo.

Así mismo, da importancia a la Prevención de Riesgos Psicosociales en la NOM 035 STPS (2018) en donde busca “identificar y prevenir los riesgos psicosociales dentro de los centros de trabajo en todo el país”. La página oficial de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de México hace énfasis en la igualdad de condiciones que debe tener un trabajador que presta sus servicios a una empresa desde su casa o un lugar diferente a la empresa, refiriéndose a prestaciones sociales, vacaciones, salarios y horarios de descanso.

Los desaciertos son bastantes, pues a pesar de existir normatividad que regula los Riesgos Laborales en las empresas, no especifican o aclaran si estas normas se extienden a la modalidad de Teletrabajo. No hay una norma en donde se diferencie el teletrabajo del trabajo en casa o Home Office, las normas NOM-030-STPS (2009), NOM-019-STPS (2011) no especifican si aplica para modalidad de teletrabajo. Es necesario el establecimiento de políticas públicas, que no solo mejoren las condiciones laborales en la diferentes modalidades de trabajo, sino también, el acceso a la educación y el mejoramiento de las condiciones de los habitantes de México. (Portal & Ramírez 2018)

Brasil

Brasil ha sido pionero en la modalidad de teletrabajo, mencionándola por primera vez en el año 1997, adicional, los avances tecnológicos facilitan su ejecución. Se ha mencionado esta modalidad de trabajo de diferentes formas, tales como, tele empleo, teletrabajo, trabajo a distancia, home office, trabajo en casa; y, no se ha implementado normatividad alguna que los diferencie, ya que acorde a la regulación normativa vigente el significado entre estas es el mismo.

Aunque no se evidencia una legislación detallada que establezca normas claras referentes al teletrabajo, se han implementado medidas y leyes que lo regulan en relación

con los riesgos laborales, beneficios para los teletrabajadores y programas ocupacionales. Con relación al derecho de desconexión en la sección III del capítulo 2 de la consolidación de las leyes laborales se menciona los periodos de descanso a los que tiene derecho el trabajador.

Argentina

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y la Unión Industrial Argentina firmaron una carta de intención el 30 de noviembre de 2010 para acordar la elaboración de un manual de buenas prácticas en teletrabajo. Asimismo, en diciembre de 2010 se creó el Comité Tripartito de Observatorio y Seguimiento del Teletrabajo, conformado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, representantes del sector empleador y del sector trabajador, y la OIT, en calidad de organismo internacional asesor.

Hasta el momento la información en relación a los riesgos laborales en el teletrabajo aún es escasa a nivel legislativo en Argentina, sin embargo, existe un libro blanco creado desde la coordinación de Teletrabajo el cual lleva el título de “Teletrabajo decente en Argentina”, para definir las buenas prácticas en teletrabajo, trabajo remoto y trabajo conectado.

Existe un panorama más amplio sobre riesgos laborales y es el Programa Piloto de Seguimiento y Promoción del Teletrabajo en Empresas Privadas (PROPET), a través del Manual de Buenas Prácticas de Salud y Seguridad del Teletrabajo el cual está destinado a evitar las enfermedades profesionales y accidentes de trabajo, de acuerdo a las características de la tarea a realizar además provee herramientas para que el teletrabajador autoevalúe las condiciones de trabajo donde desarrolla su tarea.

Este manual contiene recomendaciones de tipo preventivo relacionados con el puesto de trabajo y las condiciones físicas y de ambiente recomendables para ejercer las tareas relacionadas al trabajo asignado, como también ejercicios relacionados a la prevención del riesgo físico. Reglamentada su aplicación a través de la Ley 24,557, el sector privado el cual está obligado a su implementación.

Chile

El desarrollo de las tecnologías de la información y la comunicación abrió posibilidades para que los trabajadores realicen gran parte de su labor sin movilizarse hasta las instalaciones del empleador. Un avance en la implementación del teletrabajo es que se han logrado establecer criterios que deben estar presentes como: el empleador es responsable de proporcionar el equipo para el

teletrabajo, por la salud y seguridad del trabajador responde el empleador, el teletrabajador gestiona la organización de su puesto de trabajo, los teletrabajadores deben tener el mismo acceso a capacitación y evaluación que los trabajadores presenciales en las instalaciones del empleador y por último, los teletrabajadores tienen los mismo derechos colectivos que los trabajadores presenciales.

Colombia

Colombia es el país latinoamericano más avanzado en cuanto a la implementación de teletrabajo y la adecuación de la normatividad para regular esta modalidad. Para regular dichas obligaciones, se establece el Decreto 884 de 2012, el cual menciona en su Artículo 9 que “las Administradoras de Riesgos Profesionales -ARP, en coordinación con el Ministerio del Trabajo, deberán promover la adecuación de las normas relativas a higiene y seguridad en el trabajo a las características propias del teletrabajo. Asimismo, deberán elaborar una guía para prevención y actuación en situaciones de riesgo que llegaren a presentar los teletrabajadores, y suministrarla al teletrabajador y empleado”. En Colombia, el modelo que se utiliza para lograr la acreditación en los procesos es el de Sistemas de Gestión de Calidad (SGC) que también asegura la calidad en los procesos de seguridad y salud en el trabajo, lo que significa para el país la posibilidad de evolución y transformación de todos los procesos que son acreditados a través de este modelo. (Espinosa, Prieto, Gómez & Ochoa 2020)

Principalmente mediante la Ley 1221 de 2008, se establecieron las bases para que las organizaciones tanto públicas como privadas efectuaran el teletrabajo con la seguridad legal pertinente, instaurando los requerimientos a los que dichas entidades deben dar cumplimiento al momento de acoger o entablar un contrato en la modalidad de teletrabajo.

Es así como en Colombia, el teletrabajo se precisa en el artículo 2 de la Ley 1221 de 2008 como “una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y comunicación -TIC - para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo”. A través de la Ley 1221 de 2008 se impulsa y sistematiza el Teletrabajo como una herramienta generadora de empleo haciendo uso de tecnologías de la información y las telecomunicaciones (TIC) y se regulan las **obligaciones de las partes en seguridad y previsión de riesgos profesionales y de las Administradoras de Riesgos Profesionales, ARP (Administradoras de Riesgos Profesionales), ahora llamadas ARL (Administradoras de Riesgos Laborales)**

De igual manera, el Ministerio del Trabajo, implemento una ‘Guía técnica para promover la salud y prevenir los riesgos laborales en el teletrabajo, en la cual presenta la reglamentación que regula dicha modalidad de trabajo, enfocándose en proteger los derechos de los teletrabajadores, además de implementar ciertos factores que las entidades y los trabajadores en esta modalidad deben apropiarse.

En la tabla 3 y 4 se organiza por país la información encontrada sobre los avances y normativa actualizada que cada uno definió dentro del marco de la emergencia sanitaria de la Covid 19, acerca de los riesgos laborales en el teletrabajo o trabajo en casa.

Tabla 3. Impactos en la normatividad generados por la pandemia del 2020.

Países	Impacto de la pandemia en su reglamentación
México	<p>Busca definir claramente el concepto de teletrabajo como una forma de realizar el trabajo a distancia utilizando las tecnologías de la información, de manera que se puede realizar en el domicilio del trabajador o alternarse entre cada y oficina. Se diseñó una guía que pretende dar lineamientos a los empleadores y empleados sobre funciones y procesos para asegurar la salud de los empleados en tiempos de pandemia, definiendo horarios, espacios de trabajo, evaluación de resultados y procesos de comunicación (La Secretaría de trabajo y previsión social, 2020).</p> <p>El Congreso de la Unión estableció un año para que la Secretaría del trabajo y previsión social elabore una Norma Oficial Mexicana que atienda aspectos de Salud y Seguridad en el trabajo en la modalidad de Home Office, en donde estudios recientes aseguran que riesgo psicosocial ha aumentado en el último año (Hernández, 2020).</p> <p>A causa del aumento del teletrabajo (Home office) a raíz de la pandemia la Cámara de Diputados de México aprobó modificaciones y adiciones a la Ley General del trabajo en lo relacionado con el Teletrabajo. Conceptualizando el teletrabajo de la siguiente manera:</p> <p><i>Persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo es quien preste sus servicios personal, remunerado y subordinado, en un lugar distinto a la instalación de la empresa o centro de trabajo del patrón, y utilice primordialmente, las tecnologías de la información y la comunicación. Cuando el 40 por ciento de cumplimiento de la labor sea fuera del centro de trabajo será considerado como teletrabajo, no aplica cuando se realice de forma temporal o en algunas ocasiones (Palma, 2020)</i></p>

Brasil	<p>Se incentivó la modalidad de teletrabajo la cual no está exenta de los riesgos laborales, motivo por el cual, considera necesario adoptar medidas de prevención y protección, logrando evitar el incremento de riesgos psicosociales a causa del tecno estrés, aislamiento social, dificultad en las relaciones interpersonales, sentimientos de ansiedad, depresión, entre otros.</p> <p>Se avanza en cuanto a la regulación del derecho de desconexión debido a que durante la emergencia sanitaria por la COVID 19, se establece el proyecto de ley No. 4044, 2020 el cual modifica el numeral 2 del art. 244 y añade el numeral 7 al art. 59 y arts. 65-A, 72-A y 133-A del Decreto Ley N ° 5.452, de 1 de mayo de 1943, para disponer el derecho a desconectarse del trabajo.</p>
Argentina	<p>En la Resolución 21/2020: Indican que resulta necesario establecer normas básicas para la tutela de la salud laboral de los trabajadores, imponiendo a los empleadores que optasen por esta modalidad la obligación de denunciar a la A.R.T. correspondiente la nómina de los trabajadores alcanzados por esta medida y el domicilio en el que desarrollarán sus actividades laborales.</p>
Chile	<p>Reforzar la seguridad y salud en el trabajo: La Dirección del Trabajo emitió los dictámenes N°1116/004 y 1239/005 mediante los cuales se fijaron criterios y orientaciones sobre el impacto laboral de una emergencia sanitaria. Los empleadores deben cumplir con las directrices impartidas por las autoridades sanitarias y además establece que las licencias médicas por contagio o aislamientos son causales justificadas de ausencia de los trabajadores. Así mismo, propone adoptar medidas como el teletrabajo y el trabajo a distancia y posibilita al trabajador de abandonar o suspender actividades si hay riesgo para la salud o la vida dando aviso a su empleador y al inspector de trabajo.(OIT, 2020)</p> <p>Se lanza el programa “Saludable-Mente” que busca brindar apoyo a aquellas personas afectadas directa e indirectamente por la pandemia, prestando atención al ámbito psicosocial y sus riesgos asociados. (Página Gobierno de Chile 2020)</p> <p>El Instituto de Seguridad Laboral (ISL) (2020) pone en marcha el “Plan APs ISL Covid-19 Atención Remota” dirigido especialmente para trabajadores del área de la salud, con el propósito de ofrecer una herramienta de apoyo psicológico para enfrentar los impactos de la pandemia.</p> <p>La Superintendencia de Seguridad Social emitió los dictámenes N°1160-2020 y N°693-2020, mediante los cuales se establecen “criterios de aplicación del Seguro de Accidentes del Trabajo para trabajadores que se desempeñan bajo la modalidad de trabajo a distancia, producto de la contingencia”.</p>
Colombia	<p>El ministerio de trabajo implementó la circular 021, en la cual insta medidas de protección laboral, estableciendo alternativas para el cumplimiento del debido aislamiento y a su vez conservar el sostenimiento del país, contemplando entre ellas, el teletrabajo, si bien es cierto, las condiciones laborales del teletrabajo son similares a las del trabajo en oficina, brindando el mismo salario, estableciendo la jornada laboral de 8 horas diarias y 48 semanales, esto con el fin de evitar el exceso laboral en los teletrabajadores previniendo o reduciendo de alguna manera los riesgos laborales.</p> <p>El Decreto 538 de 2020, el cual incluye al COVID 19, como una enfermedad directa para los trabajadores de la salud y los Decretos 488 y 500, en los cuales se establece que el 7 % de la cotización será destinada a la entrega de elementos de protección personal y a las actividades de promoción y prevención de los trabajadores expuestos directamente al contagio y por último apoyo al aislamiento preventivo en riesgos laborales con ocasión del COVID 19. (Ponce, 2020)</p>

Tabla 4. Comparación de aspectos importantes en cada país.

Aspectos	Colombia	Chile	Argentina	México	Brasil
Definición de teletrabajo	Si	Si	Si	NO- Se llama trabajo a Domicilio	Si teletrabajo y trabajo a distancia
Derecho a la desconexión	Si - con Proyecto de Ley aprobado el 24 Marzo 2021	Si	Si	Tema no específico dentro de la regulación Normativa.	Si
Antecedentes en Riesgos laborales en teletrabajo	Si	Si	Si	No	Si
Modalidad de contratación	Si	Si	Si	No	Si - no detallada
Avances de regulación en riesgos laborales en teletrabajo a causa del Covid 19	Si	Si	Si	SI- Se define el teletrabajo y forma de contratación	Si

CONCLUSIONES

La situación de pandemia por el Covid 19 del año 2020 llevó a los países a visibilizar las necesidades en reglamentación de la modalidad del teletrabajo diferenciándose del trabajo en casa, sin embargo, todavía falta investigación

sobre los riesgos laborales en el teletrabajo para mejorar las condiciones de seguridad de los empleados bajo esta modalidad y México no se queda atrás.

El COVID 19 desató la mayor una crisis sanitaria y socioeconómica del mundo, obligando a los Estados a tomar medidas para evitar el contagio, lo cual afectó la vida familiar y laboral de todas las personas, obligando a las empresas a realizar cambios en sus actividades para proteger la vida de los trabajadores y sus familias y adoptar nuevas reglas de higiene, distanciamiento social, autocuidado e implementación de programas de salud mental para el manejo de riesgos psicosociales.

Con el ajuste o desarrollo de nuevas normas, se procura continuar avanzando en los países, fortaleciendo la modalidad de teletrabajo, trayendo beneficios en los diferentes entornos como el personal, organizacional y ambiental, reconociendo los aspectos relacionados con SST y adoptando las diferentes medidas que conlleva implementar una nueva normatividad

Si bien la Covid-19 provocó la implementación del teletrabajo para algunos y el trabajo en casa para otros se ha dejado atrás de cierta manera la importancia de la creación de recursos técnicos y regulación de los mismos, que tengan como objetivo la prevención de los riesgos en el teletrabajo y que posibilite el manejo de riesgos no solamente físicos si no los psicosociales que azotaron evidentemente muy fuerte a la población trabajadora a nivel mundial.

El Teletrabajo es una forma de trabajo no reciente, es y será una modalidad que se utilizará con más frecuencia en el marco laboral aun después de la pandemia. Pues la humanidad ya conoció que si es posible generar espacios laborales fuera de las instalaciones regulares. Sin embargo, el camino para su regulación, sobre todo, en la prevención de los riesgos laborales está aún iniciando su recorrido, la información al respecto aún está limitada en varios aspectos y los riesgos laborales descuidados.

El estudio permitió alcanzar algunas consideraciones importantes, entre ellas: la adecuación o implementación de normatividad incluyente en referencia a los temas de seguridad y salud en el trabajo; el desarrollo de nuevas estrategias, herramientas y tecnologías que permitan posibilitar el ejercicio laboral en esta modalidad, teniendo en cuenta los programas de SST; el ajuste o mitigación de supuestos laborales, con el propósito de sustentar de manera adecuada las relaciones jurídicas en estudio; y, la superación de barreras e implementación de recursos que garanticen la seguridad de la información.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Argentina. Cámara de Diputados de la Nación. (2020). Sesiones ordinarias. <https://www4.hcdn.gob.ar/dependencias/dcomisiones/periodo-138/138-57.pdf>
- Bernal Jova, E., Toboso Cortés, M. C., & Collado Nohaya, S. R. (2020). Los riesgos laborales, su tratamiento en el pro-ceso de enseñanza-aprendizaje. *Revista Conrado*, 16(76), 31-37.
- Cataño, S. & Gómez, N. (2014) El concepto de teletrabajo: aspectos para la seguridad y salud en el empleo. *CES Salud Pública*. 2014; 5: 82-91
- Cejas Beltrán, M. C., & Castro Monné, M. (2020). Los recursos cohesionadores, una herramienta eficaz en el discurso escrito en la formación de profesores universitarios. *Revista Conrado*, 16(75), 21-31.
- Chile. Instituto de Seguridad Laboral. (2020). Medidas de protección para el retorno gradual y seguro al trabajo, en el marco de la emergencia sanitaria por Covid 19. <https://www.isl.gob.cl/2020/06/15/instituto-de-seguridad-laboral-presenta-plan-aps-isl-covid-19-atencion-remota-para-las-y-los-trabajadores-adheridos/>
- Chile. Página oficial Gobierno de Chile. (2020) Saludablemente. <https://www.gob.cl/saludablemente/>
- Colombia. Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones. (2019). El crecimiento del Teletrabajo en Latinoamérica. <https://www.teletrabajo.gov.co/622/w3-article-116116.html>
- Espinosa Beltrán, P. L., Prieto Galindo, W. A., Marcela Gómez, N., & Ochoa Núñez, M. P. (2020). Aseguramiento de la calidad educativa en el contexto de un estado social de derecho. *Revista Conrado*, 16(77), 209-217.
- Hernández, G. (2020) NOM de teletrabajo, ¿qué aspectos de salud y seguridad debe considerar su diseño? *Diario El Economista*. <https://factorcapitalhumano.com/salud-laboral/nom-de-teletrabajo-que-aspectos-de-salud-y-seguridad-debe-considerar-su-diseno/2020/12/>
- Hernández, R. Fernández, C., & Baptista, M. (2014) *Metodología de la investigación*. Ed. McGrawHill. México.
- ISTAS. (2020). Impacto económico de los accidentes y las enfermedades de trabajo. <https://istas.net/salud-laboral/danos-la-salud/impacto-economico-de-los-accidentes-y-las-enfermedades-de-trabajo>
- ITALAC. (2017). Estado del teletrabajo en América Latina y el Caribe. <https://cidtt.org/wp-content/uploads/2018/03/Estado-del-Teletrabajo-en-Am%C3%A9rica-Latina.pdf>

- Juanes Giraud, B. Y., Munévar Mesa, O. R., & Cándelo Blandón, H. (2020). La virtualidad en la educación. Aspectos claves para la continuidad de la enseñanza en tiempos de pandemia. *Revista Conrado*, 16(76), 448-452.
- Machado Maliza, M. E., Paredes Moreno, M. E., & Cuadrado Saenz, P. E. (2021). Vulneración al derecho de la educación en época de pandemia en zonas rurales provincia Chimborazo. *Revista Conrado*, 17(81), 112-119.
- México. Secretaria de trabajo y previsión social (2020) Guía para implementar el teletrabajo en los centros de trabajo en el marco de las acciones para enfrentar el Covid 19. Estados Unidos Mexicanos.
- Organización Internacional del trabajo. (2020). La OIT alerta sobre el aumento del desempleo mundial en 2020. Recuperado el 12 de septiembre de 2020. <https://www.portafolio.co/economia/la-oit-alerta-sobre-aumento-del-desempleo-mundial-en-2020-537263>
- Palma, L. (2020) Cambios a la Ley Federal del Trabajo en materia de Teletrabajo “home office” en México. Holland & Knight. <https://www.hklaw.com/es/insights/publications/2020/12/modifications-and-additions-to-the-mexican-federal-labor-law>
- Ponce, G. (2020). Impacto del COVID-19 en el Sistema General de Riesgos Laborales. (Fasecolda, Ed.) *Revista de la federación de aseguradores colombianos* (179), 28. <https://revista.fasecolda.com/index.php/revfasecolda/article/view/649/615>
- Portal Gallardo, J. A., & Ramírez González, Y. (2018). El analfabetismo en Veracruz, un problema latente en pleno siglo XXI entre política pública y voluntad gubernamental. *Revista Conrado*, 14(63), 287-296
- San Juan, C. (2020). Doctrina Estudio comparado de la legislación sobre Teletrabajo en los países de América Latina y el Caribe. Web *microjuris.com* <https://aldiaargentina.microjuris.com/2020/08/19/doctrina-estudio-comparado-de-la-legislacion-sobre-teletrabajo-en-los-paises-de-america-latina-y-el-caribe/>