

VALORACIÓN DE LOS RIESGOS ERGONÓMICOS POR PARTE DE LAS ARL CUANDO SE DESARROLLAN ACTIVIDADES DE TELETRABAJO

Autoras:

Sara Lucia Trujillo Uribe

Janeth Milena Martínez Quintero

Resumen

El propósito del presente artículo se centra en identificar los principales riesgos ergonómicos que deben valorar las ARL cuando se desarrollan actividades de teletrabajo; para ello, se parte de una indagación acerca de las obligaciones y responsabilidades de los empleadores, trabajadores y ARL derivadas de dichos riesgos; a su vez, se identifica el marco regulatorio, las políticas públicas, los beneficios y desventajas del teletrabajo en materia de riesgos laborales; y por último, se describen los efectos a nivel laboral, tecnológico y administrativo de los riesgos ergonómicos que pueden presentarse en la implementación del teletrabajo. Hoy en día el teletrabajo, como tendencia global que ha apuntado hacia la transformación de los entornos laborales y como una industria de rápido crecimiento impulsada por el importante avance de las nuevas tecnologías de comunicación, no deja de ser un asunto que atañe igualmente a la seguridad y salud laboral, pues si se produce una lesión en un empleado que realiza sus tareas laborales, incluso en el hogar, esto implica una afectación que puede ser indemnizable.

Palabras clave: *riesgos, ergonómico, ARL, teletrabajo, obligaciones, responsabilidades, empleadores, trabajador, políticas públicas.*

Abstract

The purpose of this article is to identify the main ergonomic risks that ARLs should assess when developing teleworking activities; for this, it is based on an inquiry about the obligations and responsibilities of employers, workers and ARL derived from said risks; In turn, the regulatory framework, public policies, the benefits and disadvantages of teleworking in relation to occupational risks are identified; and finally, the effects at work, technological and administrative level of the ergonomic risks that may arise in the implementation of teleworking are described. Nowadays, teleworking, as a global trend that has pointed towards the transformation of working environments and as a fast-growing industry driven by the important advance of new communication technologies, continues to be a matter that also concerns security and occupational health, because if an injury occurs in an employee who performs his work tasks, even at home, this implies an affectation that can be compensated.

Keywords: *risks, ergonomic, ARL, teleworking, obligations, responsibilities, employers, worker, public policies.*

Introducción

Las nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC's) se han hecho a un lugar permanente en el mundo, no con el propósito de cumplir una sola función, sino por el contrario para desempeñar un rol dinámico, multidisciplinario e interactivo que le permitan a las sociedades encontrar múltiples utilidades que van desde la ciencia hasta el esparcimiento y el ocio.

Precisamente, dentro de esa gama de utilidades que tienen las TIC's está su aplicación en el contexto laboral, en donde un amplio número de organizaciones en todo el mundo hacen uso de TIC's, no sólo con el propósito de procesar informaciones o transmitir las, sino también como herramienta fundamental de trabajo, como eje central de una determinada actividad laboral, como recurso dinámico que moviliza al cumplimiento de un determinado servicio. Allí es donde aparece el teletrabajo, noción que hace alusión a aquel tipo de actividad laboral que se lleva a cabo a distancia y que, por lo general, emplea TIC's para su desarrollo.

El teletrabajo se ha convertido hoy en día en un nuevo espacio para el desempeño de actividades laborales; este nuevo tipo de dinámica laboral ha permitido no sólo el surgimiento de nuevas empresas que funcionan bajo esta modalidad, sino que también ha posibilitado que muchas otras organizaciones logren dinamizar y expandir su accionar, tanto en las regiones en donde se encuentran ubicadas como en otras partes del mundo. Sin embargo, a pesar de las ventajas que puede ofrecer el teletrabajo, por ser una actividad que

puede desarrollarse en el domicilio del trabajador, en telecentros o móvilmente, aún son poco estudiados los riesgos ergonómicos que pueden resultar de esta modalidad laboral, en especial por parte de las propias Administradoras de Riesgos Laborales (en adelante ARL), como por ejemplo los riesgos por malas o inapropiadas posturas, los riesgos ocasionados por movimientos de tipo repetitivo, los riesgos ocasionados por vibraciones, la indebida aplicación de fuerzas, las condiciones ambientales (iluminación, ruido, calor, etc.), los riesgos generados por cargas físicas (dolores de espalda, lesiones en las manos, etc.), entre otros.

Teniendo en cuenta lo anterior se hace necesario identificar, a través de un estudio de enfoque cualitativo, de alcance descriptivo y bajo una revisión documental, entre otros aspectos importantes, dichos riesgos en el contexto específico de los riesgos laborales, en donde a pesar de los avances en esta materia en Colombia, aún quedan vacíos en materia de seguridad social, sobre todo en el ámbito del teletrabajo, pues existen limitaciones tanto para trabajadores independientes como para dependientes, así como varios sesgos en cuanto a las obligaciones y responsabilidades que tienen los empleadores cuando no se evitan este tipo de riesgos en actividades que se desarrollan a distancia.

Al respecto, hay que tener presente que los riesgos ergonómicos pueden presentarse en cualquier ámbito laboral, aún en los ambientes de los teletrabajadores, y representan un riesgo para este tipo de empleados, y por su puesto para los empleadores, es decir, cualquier actividad laboral que se lleve a cabo, aun cuando ésta se desarrolle a distancia, va a implicar riesgos inherentes a dicha actividad, y esto puede suceder ya sea por la malas posturas, el desarrollo de actividades repetitivas, por la indebida manipulación de cargas,

sobre todo de alto peso o por la incorrecta aplicación de fuerzas durante el desarrollo de ciertas labores.

Ante esta realidad, común y atinente a cualquier tipo de actividad laboral, se ha dictado la Ley 1562 de 2012, que resulta ser una normatividad clara y precisa, especialmente sobre los riesgos laborales, pero que aun así no es suficiente en materia de teletrabajo y no estipula claridad sobre las responsabilidades y obligaciones de las ARL para el control de los riesgos ergonómicos en los tele trabajadores en Colombia.

1. Obligaciones y responsabilidades de los empleadores, trabajadores y ARL derivadas de los riesgos ergonómicos en el desarrollo de actividades de teletrabajo

Según se establece en la Ley 1221 de 2008, el teletrabajo se define en los siguientes términos:

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 (Congreso de la República, Ley 1221 de 2008, art. 2).

Por tanto, el teletrabajador es aquella “persona que desempeña actividades laborales a través de tecnologías de la información y la comunicación por fuera de la empresa a la que presta sus servicios” (Congreso de la República, Ley 1221 de 2008, art. 2).

En este orden de ideas, el teletrabajo puede desempeñarse de manera autónoma (domicilio u otro lugar escogido por el trabajador para desarrollar su actividad), móvil (no se tiene un lugar establecido de trabajo) o suplementaria (se labora dos o tres días a la semana en el hogar y el resto del tiempo en la oficina).

Ahora, en el desarrollo del teletrabajo pueden presentarse ciertos riesgos, entre ellos los ergonómicos. Para Jaffar et al. (2011), el riesgo incluye un componente de qué tan probable o cuál es la probabilidad de un evento y la gravedad de la consecuencia o cuál es la gravedad si ocurre algo. El riesgo a menudo se define sobre cuántas lesiones o accidentes resultaron para una exposición dada. En los extremos, el riesgo de lesión se puede considerar como una probabilidad muy baja, pero con consecuencias considerablemente altas (por ejemplo muertes múltiples), o una probabilidad más alta, pero con consecuencias menos graves (por ejemplo un resbalo o un tropiezo).

El riesgo es relativo dentro y entre las configuraciones del trabajo. El riesgo implica una probabilidad de lesión y las probabilidades de una lesión son una función del nivel de riesgo y el tiempo de exposición del trabajador. Es posible que los trabajadores en un sitio no tengan lesiones por un período de tiempo, aunque la ausencia de lesiones no implica la ausencia de riesgo.

Los factores de riesgo ergonómico se definen como acciones o condiciones que aumentan la probabilidad de lesión al sistema musculoesquelético; en este sentido, puede decirse que existe un pequeño conjunto de factores de riesgo físicos comunes en muchas ocupaciones y entornos de trabajo. Aunque los factores de riesgo físicos son importantes, es decir, son de primera línea, también hay otros factores de riesgo como los factores organizativos y psicosociales que pueden provocar un trastorno o influir indirectamente en los factores de riesgo físicos.

De acuerdo con Bongers, Kremer y ter Laak (2002), es posible identificar tres categorías de factores de riesgo que son: exposiciones biomecánicas, factores estresantes psicosociales y factores de riesgo individuales. Las exposiciones biomecánicas incluyen factores como lugares de trabajo mal diseñados y exposiciones biomecánicas como movimientos repetitivos, altas fuerzas y desviaciones de alineaciones de cuerpos neutros. Los factores estresantes psicosociales en el trabajo incluyen factores como el estrés laboral altamente percibido, el apoyo social poco percibido, el bajo control percibido del trabajo y la presión del tiempo. Y los factores individuales incluyen el género, la edad, las reacciones negativas al estrés, como las reacciones digestivas, y el tiempo de ocio insatisfactorio y/o la carga de trabajo doméstico adicional.

De esta forma, los factores de riesgo ergonómico son situaciones existentes o creadas de forma intencional o no que podrían contribuir a los resultados que contravienen o contradicen los principios o la filosofía de la ergonomía, entendida ésta como aquella rama que se centra en cómo el trabajo, pero más exactamente cómo el diseño de los artefactos y las malas posturas (sillas, mesas, equipos de cómputo, etc.), afecta a los trabajadores, con

ello generándose una serie de riesgos que pueden llevar a lesiones, los cuales podrían dañar la salud y el bienestar de los trabajadores en el trabajo o después de éste.

Al igual que ocurre con las actividades de trabajo de carácter presencial, del desarrollo del teletrabajo se desprenden obligaciones y responsabilidades para los empleadores, trabajadores y ARL que procuran la reducción o eliminación de los riesgos. Al respecto, señalan Marulanda y Lebrun (2008), “los empleadores son los directamente responsables de la salud de sus trabajadores y, por ende, deben facilitar y conservar las mejores condiciones de trabajo y prevenir, a su vez, los riesgos laborales” (p. 36).

Para esto, se deben cumplir con las obligaciones respectivas asignadas por las ley tanto nacional como internacional: como es el caso de afiliarlos al Sistema General de Riesgos Laborales y efectuar oportunamente el aporte respectivo de las cotizaciones; así como elaborar y ejecutar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en la empresa; ello presume la existencia tanto de recursos humanos como técnicos y financieros, los cuales deben garantizar el cumplimiento de los objetivos y actividades formuladas en el Reglamento de Higiene y Seguridad Industria, aún cuando la actividad se desarrolle por fuera de la empresa; para ello, el empleador debe designar cada dos años su representación y procurar la libre elección de los representantes de los trabajadores, facilitándoles el tiempo determinado para su funcionamiento, e informar a la Administradora de Riesgo Laboral (ARL) sobre los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales diagnosticadas y comunicarle de las novedades laborales de sus trabajadores, inclusive de aquellos que desempeñen su actividad laboral desde casa.

En cuanto al SG-SST, a los empleadores también les competen otras responsabilidades, las cuales se encuentran establecidas en el artículo 2.2.4.6.8. del Decreto 1072 de 2015: en primer lugar, debe definir, firmar y divulgar la política de Seguridad y Salud en el Trabajo, la cual debe estar escrita en un documento; en segundo lugar, debe asignar y comunicar las distintas responsabilidades sobre Seguridad y Salud en el Trabajo en todas las áreas de la empresa e incluir la alta dirección; en tercer lugar, rendir cuentas, por lo menos anualmente (a través de medios escritos, electrónicos, verbales, etc.), al interior de la organización en cuanto al desempeño del SG-SST; en cuarto lugar, definir y asignar los recursos financieros, técnicos y personales necesarios para diseñar, implementar, revisar, evaluar y mejorar los mecanismos que permitan prevenir y controlar de manera eficaz los diferentes peligros y riesgos de carácter laboral; en quinto lugar, cumplir con los requisitos normativos aplicables a nivel nacional en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, en armonía con lo establecido en el Ley 1562 de 2012; en sexto lugar, gestionar los peligros y riesgos en la empresa; en séptimo lugar, diseñar un Plan de Trabajo Anual sobre Seguridad y Salud en el Trabajo; en octavo lugar, es necesario que se implementen y ejecuten acciones que tiendan hacia la prevención de accidentes y enfermedades laborales así como promover la salud en el SG-SST; en noveno lugar, procurar la participación de los trabajadores en la ejecución de la política de Seguridad y Salud en el Trabajo; en décimo lugar, se debe establecer una garantía de que la organización dispondrá de personal responsable y capacitado en temas de seguridad y salud en el trabajo; y, por último, se integrarán los distintos aspectos de Seguridad y Salud en el Trabajo, al conjunto de sistemas de gestión, procesos, procedimientos y decisiones en la empresa. Todos estos aspectos son aplicables al ámbito del teletrabajo.

Respecto a las obligaciones y responsabilidades de los trabajadores, según señalan Marulanda y Lebrun (2008), estos son los actores más importantes y activos del sistema laboral y es por ello que la ley les delega, entre otros, deberes como propender por el cuidado integral de su propia salud, facilitar toda la información sobre su estado de salud, además de que ésta debe ser veraz, velar porque se cumplan las obligaciones de los empleadores, colaborar en la prevención de riesgos profesionales cuando la actividad se desempeña desde casa y contribuir en el proceso de nombramiento de sus representantes en el Comité de Salud Ocupacional y colaborar éste.

La inobservancia de órdenes establecidas en los lineamientos relacionados con la prevención de riesgos profesionales que estén por escrito, pueden dar lugar a la terminación de la relación laboral, previa autorización, claro está, del Ministerio de Salud y la Protección Social.

Por último, las ARL también tienen obligaciones y responsabilidades en materia de teletrabajo; así, de conformidad con lo establecido por el artículo 11 de la Ley 1562 de 2012, las actividades que como mínimo se deben ejecutar en las organizaciones, por parte de dichas entidades, se realizan según porcentajes requeridos del total de la cotización.

De conformidad con el párrafo 1º de la normativa en cuestión, las ARL, no pueden delegar la financiación de ciertas actividades al empleado ni al empleador, y por tanto deben brindar todos los servicios que busquen promover prevenir actividades en materia de teletrabajo sin ninguna clase de discriminación, todo ello amparado en el principio de

solidaridad, sin que se tenga en cuenta el monto de cotización o el número de trabajadores afiliados.

Señala el párrafo 2° del artículo 11 de la Ley 1562 de 2012 que en todos los municipios y ciudades de Colombia en donde haya trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales las ARL deben llevar a cabo actividades de promoción y prevención con un grupo interdisciplinario, propio o contratado bajo su responsabilidad, competente y además con licencia de salud ocupacional. Para extender la cobertura, la ejecución de estas actividades podrá llevarse a cabo “a través de esquemas de acompañamiento virtual y de tecnologías informáticas y de la comunicación” (Ley 1562 de 2012, art. 11), sin detrimento del seguimiento personal que obligatoriamente ampare dicha gestión.

En el párrafo 3° del artículo 11 de la Ley 1562 de 2012, por su parte, se indica que la ARL debe entregar un plan que contenga las actividades y objetivos, así como los recursos que se van a destinar para su ejecución durante; dicho plan se debe entregar al Ministerio de Trabajo, quien será el encargado de realizar actividades de seguimiento para que este se cumpla.

Por su parte, en el párrafo 4° del artículo 11 de la Ley 1562 de 2012, se estipula que los gastos de administración de las ARL, son limitados, según lo establezca el Ministerio de Trabajo, previo concepto técnico señalado por el Consejo Nacional de Riesgos Laborales de acuerdo con algunas variables como: número de trabajadores, tamaño de la empresa, clase

de riesgo, costes de operación requeridos para asegurar el cumplimiento de las normas legales vigentes, entre otras.

Por último, la normativa en comento establece que la función de intermediación de seguros es de carácter voluntaria en el materia de riesgos laborales, por tanto, quienes realicen dicha función deben estar debidamente acreditados en materia de capacidad profesional e infraestructura operativa y humana. Quien desarrolle actividades de intermediación ante el empleador no puede recibir pagos adicionales de la ARL por la asistencia que se le brinde; si se recurre a un intermediario, se debe financiar mediante los recursos de la ARL.

En resumen, en Colombia, y teniendo en cuenta lo anterior, el empleador es el responsable de la salud y seguridad del teletrabajador; por tanto, debe afiliar a sus teletrabajadores al Sistema de Seguridad Social Integral; es más, debe verificar que el sitio establecido de teletrabajo cumpla con todas las condiciones de seguridad para llevar a cabo las labores que le han sido asignadas al teletrabajador; por ello, antes de implementar la modalidad de teletrabajo es necesario que el empleador consulte con la ARL sobre la prevención de riesgos del teletrabajo.

2. Políticas públicas, beneficios y desventajas del teletrabajo en materia de riesgos laborales

A pesar del compromiso del gobierno nacional de desarrollar un documento Conpes para el teletrabajo en Colombia para el mes de mayo de 2018, aún el documento que contiene esta política pública para el país no se ha promulgado, por lo cual su desarrollo hasta la fecha sólo se encuentra regulado por la Ley 1221 del 2008, el Decreto 884 del 2012 y la Resolución 2886 de 2012.

Referente a las normas y derechos de riesgos laborales, se pudo establecer que estas aplican tanto para los trabajadores tradicionales, es decir, para aquellos que asisten a una organización, como para los teletrabajadores (que trabajan en el domicilio, en telecentros o móvilmente), pero claro está si estos tienen contratos de trabajo formales; sin embargo, para que se hagan efectivos dichos derechos es necesario cumplir con una serie de requisitos.

Aun así, otras disposiciones se pueden aplicar al ámbito de los riesgos laborales en el teletrabajo. Así por ejemplo, Con la expedición de la Ley 100 de 1993, a través del artículo 139, se le dieron facultades al Presidente de la República para “determinar, atendiendo a criterios técnico-científicos y de salud ocupacional, las actividades de alto riesgo para la salud del trabajador, que requieran modificación en el número de semanas de cotización y el monto de la pensión” (Congreso de la República, Ley 100 de 1993, art. 139).

La ley 1221 del 16 de julio de 2008, es la disposición por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo en Colombia. De acuerdo con esta normativa, se busca “promover y regular el Teletrabajo como un instrumento de generación de empleo y

autoempleo mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones (TIC)” (Congreso de la República, Ley 1221 de 2008, art. 1).

Estipula además la norma que

para el cumplimiento del objeto de la ley el Gobierno Nacional, a través del Ministerio de la Protección Social, formulará, previo estudio Conpes, una Política Pública de Fomento al teletrabajo. Para el efecto, el Ministerio de la Protección Social contará con el acompañamiento del Ministerio de Comunicaciones, el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo y el Departamento Nacional de Planeación, el Departamento Administrativo de la Función Pública, el SENA, y la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales–DIAN. Esta Política tendrá en cuenta los siguientes componentes: infraestructura de telecomunicaciones, acceso a equipos de computación, aplicaciones y contenidos, divulgación y mercadeo, capacitación, incentivos y evaluación permanente y formulación de correctivos cuando su desarrollo lo requiera (Congreso de la República, Ley 1221 de 2008, art. 3).

Mediante la Ley 1221 de 2008, se creó la denominada Red Nacional de Fomento al Teletrabajo; aunque este tipo de entidad aún no ha sido reglamentada por el gobierno nacional, la norma en cuestión estipula que dicha red estará conformada por entidades integradas a la agenda de conectividad, así como por empresas privadas.

A través del Decreto 884 de 2012 se establecen las condiciones laborales especiales del teletrabajo que rigen las relaciones entre empleadores y teletrabajadores, las cuales son aplicables tanto al sector público como privado. Según este decreto, el empleador debe

realizar actividades que promuevan la igualdad en materia de remuneración, capacitación, formación, acceso a mejores oportunidades laborales y demás derechos fundamentales laborales. En materia de seguridad y previsión de riesgos laborales, se deben aplicar las disposiciones vigentes respectivas; aún así, es obligación del empleador implementar acciones diferenciales que se acomoden a las condiciones de desarrollo del teletrabajo.

Mediante la Ley 1562 de 2012 se modifica el Sistema de Riesgos Laborales, y en ella se estipulan una serie de definiciones, entre ellas la relacionadas con los accidentes de trabajo, para lo cual se establece el ingreso base de liquidación tanto para accidentes como para enfermedad laboral; además se determina el monto de las cotizaciones, los efectos por el no pago de aportes en materia de Riesgos Laborales, y se fijan acciones para fortalecer la prevención de dichos, entre otros aspectos.

Mediante el Decreto 1443 de 2014 se reglamenta lo atinente a la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). En sí, el propósito de este decreto es definir los criterios, que son de obligatorio cumplimiento, para que se implemente en las organizaciones el SG-SST, el cual debe ser aplicado tanto en el sector privado como público y cubrir, así mismo, a los trabajadores independientes, contratistas, cooperados y quienes están en misión.

La anterior normatividad y reglamentación se encuentra actualmente compilada en el Decreto 1072 de 2015, el cual recopila todas las normas que hasta ahora existen en Colombia sobre el sector laboral. Específicamente, con esta nueva normativa se busca

“asegurar la eficiencia económica y social de sistema legal y así la simplificación del sistema nacional regulatorio”.

En el Libro 1 el decreto plantea hacer una identificación y descripción de la estructura administrativa pública de dicho sector, en donde el Ministerio de Trabajo sigue siendo la cabeza principal; en el Libro 2 ya se entra a recopilar toda la normatividad vigente que en materia laboral hay en el país; en este libro se empieza con la recopilación de la normatividad en lo referente a las relaciones laborales individuales; de igual forma, hace mención de las normas que tienen que ver con cesantías, calzado y vestido de labor y posibilidades, además de las normas atinentes al teletrabajo.

En materia de teletrabajo, todas las anteriores disposiciones sobre riesgos laborales le son aplicables; es importante que este tipo de actividades se desarrollen con las plenas garantías laborales, lo que implica que el teletrabajador también tendrá derecho a actividades de descanso de carácter creativo, recreativo y cultural y a realiza, por tanto, pausas activas cuando sea necesario.

Es importante, además, que los empleadores provean y garanticen los equipos necesarios para desempeñar la actividad asignada, así como las actividades de mantenimiento que dichos equipos requieran; por su parte, el teletrabajador adquiere el compromiso de cuidar esos equipos y su uso sólo le compete a este.

Las normas sobre teletrabajo también disponen que los puestos de trabajo en los que se desarrollen actividades de teletrabajo cumplan con los lineamientos establecidos en las

disposiciones que contienen los planes y programas de salud ocupacional; en caso de presentarse una emergencia, debe existir una línea de atención en caso de presentarse un accidente o contingencia laboral.

En este orden de ideas, y para finalizar, para ambas partes, es decir, para empleador y para teletrabajador, se pudo determinar que existen unos deberes y unas obligaciones. Para el caso del empleador, a éste le corresponde realizar los pagos correspondientes y vigilar que se cumpla el programa de seguridad y salud del teletrabajador; y para el caso del teletrabajador, a éste le corresponde el cuidado de su salud, suministrar toda la información, clara y precisa, sobre el estado de su salud y, por supuesto, cumplir las normas, reglamentos y recomendaciones: horarios, puesto y lugar de trabajo, equipos, desplazamientos, etc.

3. Efectos a nivel laboral, tecnológico y administrativo de los riesgos ergonómicos que pueden presentarse en la implementación del teletrabajo

Los efectos a nivel laboral, tecnológico y administrativo generados por los riesgos ergonómicos que pueden presentarse en la implementación del teletrabajo son variados. A partir de la revisión de literatura se pudo identificar que son diversos los riesgos laborales de los teletrabajadores, distintos a los que tendrían en el trabajo tradicional:

deficiente eliminación, mobiliario poco adecuado, deficiente ventilación, estrés, cansancio, dolores de espalda, etc.; sin embargo, dichos efectos a nivel psicológico y fisiológico son bastante difíciles de diagnosticar en este tipo de trabajadores, sobre todo porque realizan su actividad desde el hogar, o desde otro sitio distinto a la empresa, por lo

que la organización contratante no puede establecer con exactitud los posibles problemas ergonómicos, de iluminación, de diseño del puesto de trabajo e incluso los niveles de exposición a ruidos o al ambiente (López, Mosquera & Nieto, 2014, p. 29).

El teletrabajador debe convertirse en el propio gestor de su actividad laboral y eso quiere decir que también debe serlo en los aspectos relacionados con su salud como trabajador.

Y es que los teletrabajadores también están expuestos a factores de riesgos físicos, químicos, biológicos, psicosociales y ergonómicos presentes en las actividades laborales. Dichos factores pueden conducir a una ruptura del estado de salud, y pueden causar accidentes, enfermedades profesionales y otras relacionadas con el ambiente laboral. Si bien ya se ha reconocido la trascendencia del estudio de estos factores y, considerando que una vez bien definidos se pueden eliminar o controlar, aún se necesita incrementar el interés y la responsabilidad social (Empleadores - Estado – Trabajadores - Teletrabajadores) y la sociedad civil en sus diferentes manifestaciones organizativas, para desplegar más esfuerzos en este sentido (Cataño & Gómez. 2014, p. 89)

En este aspecto, como en otros ya tratados, no existe una regulación específica para el teletrabajo, y queda al libre criterio de la empresa, cuando es ella quien lo promueve, en cuanto a hacer extensivo a los teletrabajadores las medidas de prevención o a la responsabilidad del trabajador en régimen. Es particularmente importante aplicar las recomendaciones en cuanto a configuración física del puesto, iluminación necesaria, y todos aquellos factores que proporcionan elementos de confort y de prevención de la fatiga que contribuyen a un estado de salud general adecuado.

Las ARL, con relación al tema del teletrabajo en Colombia, se han dado cuenta, y están bastante adelantadas, que esta modalidad de trabajo está penetrando cada vez más en el mercado colombiano, y según sus estadísticas son conscientes que “en el país existen

alrededor de 11 mil empresas que han implementado el teletrabajo” (El Tiempo, 2017); sin embargo, para estas entidades aún es inquietante el cómo abordar una situación de riesgo o accidente de trabajo en esta clase de trabajadores.

De todas formas, para las ARL del país no es desconocido que el teletrabajador está expuesto a una serie de riesgos, tanto psicosociales, ambientales y de seguridad como ergonómicos. Con respecto a los ergonómicos, que es el tema que interesa en este estudio, estos están ligados a los equipos que se utilizan para teletrabajar y a las posturas.

Por ello, para evitar efectos contraproducentes ocasionados por riesgos ergonómicos en el desarrollo de actividades de teletrabajo, sobre todo en el plano laboral, tecnológico y administrativo, es importante que la empresa (y el empresario), le notifiquen a la ARL el momento en el cual se implementará el teletrabajo, para que esta efectúe el estudio correspondiente con respecto al lugar de trabajo en donde el o los teletrabajadores van a desempeñar sus labores. De igual forma, el empleador debe tener en cuenta el puesto del teletrabajador dentro de los planes y programas de salud ocupacional de la empresa, lo que implica que al teletrabajador le realicen una visita domiciliaria por parte de la ARL con la cual se verificarán ciertos aspectos como las condiciones del puesto de trabajo, es decir, si silla en la que se sienta a desarrollar su labor es ergonómica, si tiene una adecuada iluminación y si el espacio es adecuado; luego de esto, la ARL determinará si el trabajador puede teletrabajar.

De acuerdo con Ruiz (2015), si el lugar donde se ejecuta la labor tiene peligros o riesgos de origen ergonómico, debe llevarse a cabo actividades que los promuevan y prevengan

según el esquema de jerarquización establecido en la normativa colombiana. Si se evidencia en el sitio de trabajo algún tipo de peligro o riesgo de carácter ergonómico, se deben solicitar la información documental que permita establecer que están jerarquizadas las acciones y actividades de prevención y control. Por su parte, si al desempeñar actividades de teletrabajo existen peligros o riesgos de origen ergonómico, se debe verificar que las responsabilidades de los teletrabajadores frente a las actividades que permitan la prevención y el control de los mismos. Cuando los teletrabajadores estén expuestos a cualquier tipo de peligro o de riesgo de tipo ergonómico, se les debe brindar información y capacitación para hacer frente a dichos riesgos, y así prevenir y controlar cualquier tipo de afectación.

De acuerdo con Henao (2012), a las ARL les corresponde tener una red de atención de urgencias en el evento en que se presente un accidente o enfermedad en el teletrabajador por ocasión del trabajo, aunque la inquietud de muchos teletrabajadores gira en torno a si el accidente que puede ocurrir en el contexto laboral del teletrabajo puede catalogarse como laboral o no; sin embargo, según lo identificado en la literatura, se pudo establecer que el derecho que aplica en un trabajador que desarrolla sus labores en una empresa es equivalente al que cobija al teletrabajador.

Conclusiones

Se puede afirmar que muchas empresas en el mundo utilizan el teletrabajo como mecanismo de gestión y ejecución de sus actividades, siendo el teletrabajo la modalidad a

la que más se recurre en el domicilio, luego de la móvil. De esta manera, el teletrabajo en el domicilio, por lo general, se realiza a través de criterios de objetivos alcanzados y que busca mejorar la calidad del trabajo, llevándose a cabo actividades de control posterior a la finalización de la actividad; mientras que en el teletrabajo móvil predomina el control del rendimiento por medio de los objetivos logrados.

Sin embargo, el teletrabajo va más allá de tener presente criterios de control o cumplimiento de objetivos; lo que se ha hecho evidente en este escrito es la ausencia de estándares de valoración de los riesgos ergonómicos por parte de las ARL cuando se desarrollan actividades de teletrabajo, entidades que se remiten a señalar que las disposiciones normativas establecidas en materia de riesgos laborales aplicables a actividades de trabajo en las empresas, también se apliquen de manera indistinta a actividades de teletrabajo.

Frente a ello es de destacar que el teletrabajo no sólo implica el desarrollo de actividades frente a un ordenador; hoy en día es posible identificar diversas actividades que conllevan un mayor grado de riesgo en materia ergonómica, situación que debe comenzar a visibilizarse y estudiarse por parte de las ARL, para así evitar, pero sobre todo, prevenir y controlar los riesgos que de ello se deriven.

Es importante destacar que la normativa colombiana en materia de riesgos laborales se aplica al ámbito del teletrabajo; por ello, al igual que las condiciones que deben observarse en una empresa o en una distribución de planta, se deben tener en cuenta los factores ergonómicos y de medio ambiente que influyen de manera directa en la prevención de

accidentes laborales, de enfermedades laborales y en el incremento de la productividad, porque al crearse y adecuarse las condiciones necesarias, el teletrabajador puede desarrollar sus actividades de una manera más adecuada, evitando lesiones o situaciones propias de la actividad desempeñada.

Referencias bibliográficas

Barba, L. (2001). El teletrabajo y los profesionales de la información. *El profesional de la información*, 10(4), 4-13.

Beltrán P., A., & Sánchez N., L. (2002). *Las relaciones laborales virtuales: el teletrabajo*. Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana.

Bongers, P. M., Kremer, A. M., ter Laak, J. (2002). *Are psychosocial factors, risk factors for symptoms and signs of the shoulder, elbow, or hand/wrist?: A review of the epidemiological literature*. *American Journal of Industrial Medicine*, 41(5), 315-342.

Cataño R., S., & Gómez R., N. (2014). El concepto de teletrabajo: aspectos para la seguridad y salud en el empleo. *CES Salud Pública*, 5, 82-91.

Congreso de la República. (1993). *Ley 100, por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones*. Bogotá: Diario Oficial 41.148 del 23 de Diciembre de 1993.

Congreso de la República. (2008). *Ley 1221. Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones*. Bogotá: Diario Oficial No. 47.052 del 16 de julio.

Congreso de la República. (2012). *Ley 1562, por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional*. Bogotá: Diario Oficial 48488 del 11 de julio de 2012.

De la Cámara A., C. (2000). El teletrabajo, un indicador de cambio en el mercado de trabajo. *Cuaderno de relaciones laborales*, (17), 227-256.

El Tiempo. (2017). *Riesgos laborales, bajo control en el teletrabajo*. Recuperado de <http://www.eltiempo.com/economia/finanzas-personales/riesgos-laborales-estan-bajo-control-en-el-teletrabajo-82872>

González G., A., Tarrá G., Y., & Trujillo O., J. (2009). *Implicaciones laborales, tecnológicas y administrativas de la implementación del teletrabajo en el Área Metropolitana del Valle de Aburrá*. Medellín: Universidad Autónoma de las Américas.

Henao A., N. (2012). *Accidente de trabajo en Colombia: responsabilidad por culpa patronal y su relación con la reparación del daño*. Medellín: Universidad de Antioquia.

Hernández S., R., Fernández C., C., & Baptista L. P. (2004). *Metodología de la investigación*. México: McGraw Hill.

Jaffar, N., Abdul-Tharim, A. H., Mohd-Kamar, I. F., & Lop, N. S. (2011). A Literature Review of Ergonomics Risk Factors in Construction Industry. *Procedia Engineering*, 20, 89-97.

López M., R., Mosquera A., H., & Nieto G., L. (2014). Condiciones de seguridad y salud laboral identificadas en trabajadores bajo la modalidad de teletrabajo en Popayán, Cauca, Colombia. *Libre empresa*, (22), 21-39.

Martín S., Á., Pérez P., M., De Luis C., M., & Vela J., M. (2003). Análisis del impacto del teletrabajo en el medio ambiente urbano. *Boletín ICE Económico: Información Comercial Española*, (2753), 23-39.

Marulanda U., A. y Lebrun M., C. (2008). *Obligación de prevención a cargo del empleador y análisis de ésta en los procesos de responsabilidad civil por culpa patronal por la Corte Suprema de Justicia, sala laboral 2000-2007*. Medellín: Universidad de Antioquia.

Ministerio del Trabajo. (2012). *Resolución 2886, por la cual se definen las entidades que harán parte de la Red Nacional de Fomento al Teletrabajo y se dictan otras disposiciones*. Bogotá: Diario Oficial No. 48.647 de 17 de diciembre de 2012.

Ministerio del Trabajo. (2015). *Decreto 1072, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo*. Bogotá: Diario Oficial No. 49.523 de 26 de mayo de 2015.

Presidencia de la República. (2012). *Decreto 884, por medio del cual se reglamenta la Ley 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones*. Bogotá: Diario Oficial 48417 del 30 de abril de 2012.

Presidencia de la República. (2014). *Decreto 1443, por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)*. Bogotá: Diario Oficial No. 49229 del 31 de julio de 2014.

Robles R., A., & Arias M., E. (2015). Teletrabajo: algunas consideraciones sobre su efecto en la salud laboral. *Saltra*, 12, 1-2.

Ruiz G., M. (2015). *Los riesgos laborales en el teletrabajo*. Manizales: Universidad de Manizales.