



Estudio comparativo del estado actual de los riesgos laborales en el teletrabajo en cinco países de América Latina (Colombia, Argentina, Brasil, México y Chile).

Gilma Rocio Peña Meneses

Gissela Hernández Muñoz

Maria Angelica Angulo Herazo

Giovanna Vargas Londoño

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Virtual y a Distancia

Bogotá D.C. - Sede Principal

Programa Especialización en Gerencia en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo

Abril 2021

Estudio comparativo del estado actual de los riesgos laborales en el teletrabajo en cinco países de América Latina (Colombia, Argentina, Brasil, México y Chile).

Gilma Rocio Peña Meneses
Gissela Hernández Muñoz
Maria Angelica Angulo Herazo
Giovanna Vargas Londoño

Monografía presentada como requisito para optar al título de Especialista en Gerencia en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo

Director: Oscar Dario Salamanca Rodríguez
Abogado - Especialista

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Virtual y a Distancia

Bogotá D.C. - Sede Principal

Programa Especialización en Gerencia en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo

Abril 2021

Dedicatoria

Este trabajo va dedicado principalmente a Dios nuestro dador de todo lo que tenemos y de las bendiciones futuras que sabemos que vendrán a partir de esta especialización. A nuestras familias que con amor y paciencia nos han apoyado aun cuando hemos restado tiempo a esa interacción y convivencia que nos llena de bienestar con nuestros seres amados.

Agradecimientos

A Dios agradecemos por guiarnos en el camino hasta esta formación y brindarnos los recursos para poder alcanzar este logro donde el progreso de nuestros conocimientos fortalecen nuestra profesión escogida y así ofrecer nuestro ministerio en las empresas donde laboramos, para dar la vida de nuestros compañeros, amigos, empleados.

Gracias a nuestras familias que con paciencia nos han apoyado aun cuando hemos restado tiempo a esa interacción y convivencia que nos llena de bienestar con nuestros seres amados.

Gracias a nuestros maestros que nos han brindado y transmitido su conocimiento para enriquecernos como profesionales, de igual forma, gracias a nuestra Alma Mater Uniminuto por brindarnos el espacio académico a pesar de las circunstancias presentes ofreciéndonos las mejores herramientas para asimilar el conocimiento que nos han querido transmitir para representar esta universidad con honor y orgullo.

Contenido

Resumen ejecutivo

Introducción

1. Problema	10
1.1 Descripción del problema	10
1.2 Pregunta de investigación	14
2. Objetivos	15
2.1 Objetivo general	15
2.2 Objetivos específicos	15
3. Justificación	16
4. Marco de referencia	17
4.1 Marco teórico	¡Error! Marcador no definido.
4.3 Marco legal	22
5. Metodología	25
5.1 Enfoque y alcance de la investigación	25
5.2 Población y muestra	25
5.3 Instrumentos	28
5.4 Procedimientos.	29
5.5 Análisis de información.	31
5.6 Consideraciones éticas	31
6. Cronograma	32
7. Resultados y discusión	34
8. Conclusiones	71
9. Recomendaciones	76
10. Referencias bibliográficas	77

Lista de Anexos

Anexo 1. Matriz bibliográfica

Lista de Tablas

Tabla 1. Marco Legal

Tabla 2. Criterios de inclusión y exclusión de información.

Tabla 3. Actividades para recolección y análisis de información

Tabla 4. Comparación de aspectos importantes en cada país.

Resumen ejecutivo

La presente monografía está enfocada 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), a la necesidad de conocer la legislación que se rige en cada uno de estos países sobre el teletrabajo, en relación a la seguridad y salud en el trabajo, determinando los diferentes riesgos laborales que se pueden presentar en dicha modalidad laboral.

Se evidencia un vacío legislativo en los 5 países con relación a la implementación de normas definiendo los riesgos laborales que pueden presentarse en la modalidad de teletrabajo, asimismo, no se cuenta con suficiente información. De tal forma, adicional a la implementación o adecuación de normatividad, es necesario realizar un análisis de las condiciones laborales en dicha modalidad, con el fin de determinar los posibles riesgos, ya que los mismos dependen en gran parte de las funciones que efectúen los empleados.

Esta monografía se propone realizar un estudio comparativo del estado actual de los riesgos laborales en el teletrabajo en los países en mención, siguiendo para ello una secuencia de pasos, iniciando por la identificación de la diferente reglamentación, describiendo las falencias o aciertos en gestión de los riesgos laborales asociados a la modalidad de teletrabajo, y determinando los cambios e impactos de la pandemia de la Covid-19 sobre los riesgos laborales en el teletrabajo, teniendo en cuenta que a raíz de la emergencia sanitaria por la covid 19 surgieron diferentes proyectos de ley en pro de mejorar las condiciones laborales de los teletrabajadores.

Para ello, se realiza una revisión bibliográfica integral, analizando la información descrita acerca del teletrabajo, su normatividad, accidentes, enfermedades y riesgos laborales, en general, temas propios en relación a la seguridad y salud en el trabajo, relacionando y diferenciando posturas o estados existentes sobre el tema; teniendo en cuenta diferentes estudios referentes al objeto de investigación.

Se realizan criterios de inclusión y exclusión sobre la información que se va a utilizar, sistematizando la información relacionada. Como instrumentos, se hace uso de una matriz bibliográfica para organizar y sistematizar la información, logrando un análisis integral para interpretar y organizar apropiadamente la información.

Asimismo, se sigue una secuencia de fases para lograr el objetivo propuesto, como lo es, la recolección de información, lectura, organización de la información en la ficha bibliográfica, análisis normatividad de cada país, análisis informes y estadísticas, comparación de cada país con Colombia, conclusiones y recomendaciones.

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 laborales y condiciones laborales de la modalidad de teletrabajo.

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.

Por lo anterior, el presente trabajo 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.

El objetivo principal es comparar la reglamentación existente en Colombia, México, Chile, Argentina y Brasil, debido a que estos estudios comparativos ayudan en la reglamentación de políticas y mejoramiento de la normatividad vigente en salud y riesgos laborales, así mismo, permiten observar el desarrollo de la normatividad en riesgos laborales relacionados con el teletrabajo en la región.

El estudio se llevó a cabo a través de una revisión bibliográfica de tipo documental en donde se recogió información de manera sistemática a través de una matriz bibliográfica con frases de búsqueda de la lista Tesauros en diferentes bases de datos científicas, con

ecuaciones de búsqueda como, 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. Adicional, se diseñaron criterios de inclusión y exclusión de la información.

En los resultados encontrados se destaca que cada uno de los países objeto de estudio implementaron normas para regular el teletrabajo, algunos ya tenían un avance otros por su parte, iniciaron el camino y para la legalización de esta modalidad de trabajo, sin embargo, la normatividad no hace referencia a los riesgos laborales asociados al teletrabajo, además no existen estadísticas o estudios de caso que permitan conocer el impacto de teletrabajo en la seguridad y salud de quienes adoptan esta forma de trabajo.

Por lo anterior, es de vital importancia continuar el estudio de los riesgos laborales que enfrentan los teletrabajadores, con el propósito de conocer el impacto en la seguridad y salud de éstos y avanzar en el diseño de estrategias y propuestas que garanticen su calidad de vida.

1. Problema

1.1 Descripción del problema

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 SL, Gómez NE (2014) cita la OIT donde definen 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 las Tecnologías de la Información y la Comunicación - 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, 2020).

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 consignan 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". (Artículo 2, Ley 1221 de 2008).

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). (Artículo 1, Ley 1221 de 2008). 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.

A nivel mundial, el teletrabajo depende de la utilización de las denominadas tecnologías de la comunicación y la información y de las estrategias que suplan el desplazamiento del trabajador a lugares específicos de trabajo para la ejecución de sus actividades laborales, reemplazando de esta forma una de las características principales de los contratos de trabajo tradicionales, como es la presencia del trabajador en las dependencias de la empresa.

Todas estas diferencias aquí planteadas conforman el surgimiento de la intención de esta investigación, en el marco comparativo a nivel de otros países y que al lector llevará al análisis de la información para adaptarlas a las necesidades corporativas según sea el caso.

1.2 Pregunta de investigación

¿Cuáles son las diferencias de la normativa en los riesgos laborales actuales del teletrabajo en algunos países de América Latina?

2. Objetivos

2.1 Objetivo general

Realizar un estudio comparativo del estado actual de los riesgos laborales en el teletrabajo en cinco países de América Latina (Colombia, Argentina, Brasil, México y Chile).

2.2 Objetivos específicos

Identificar la reglamentación en cada uno de los países escogidos para esta investigación.

Describir las falencias o aciertos en gestión de los riesgos laborales asociados al teletrabajo en cada país.

Determinar los cambios e impactos de la pandemia de la Covid-19 sobre los riesgos laborales en el teletrabajo.

3. Justificación

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, por esta razón, con el presente estudio las empresas de diferentes sectores económicos pueden contrastar procesos con relación a la reducción de costos en su empresa y el aumento de la productividad, ayuda en la comprensión de los procesos actuales para pensar en alternativas de cambio o diseño de estrategias que mejoren la calidad de vida de las personas en esta modalidad de trabajo.

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 especialización puede actualizar los contenidos de algunas asignaturas con los datos e información suministrada por el presente estudio, aspecto que aporta no solo a la universidad sino a la especialización. Se realizará con investigaciones de 10 años atrás de cada país escogido, sobre riesgos laborales en la modalidad de teletrabajo o información gubernamental sobre el tema.

4. Marco de referencia

En América latina, a inicios del siglo XX surgió la iniciativa de proteger los trabajadores, enfocándose en el control de las condiciones laborales; se fundaron diferentes instituciones para cumplir el propósito de fortalecer la seguridad y salud en el trabajo en Latinoamérica. Por consiguiente, surgió la iniciativa de implementar el teletrabajo en

algunos países de Latinoamérica como una modalidad de trabajo a distancia, comprendiendo las funciones propias de esta modalidad y los riesgos laborales que posiblemente se puedan presentar. De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) el teletrabajo es “cualquier trabajo efectuado en un lugar donde, lejos de las oficinas o los talleres centrales, el trabajador no mantiene un contacto personal con sus colegas, pero puede comunicarse con ellos a través de las nuevas tecnologías”.

Es por ello que, en la actualidad, es de vital importancia realizar un estudio comparativo en el cual se determine cómo se está llevando a cabo el teletrabajo en estos países de Latinoamérica en comparación con Colombia, tales como Brasil, Chile, México, y Argentina, comprendiendo la normatividad que se ha implementado y los riesgos laborales que se presentan. Dicho estudio se realiza por medio de la investigación y revisión documental de los estudios realizados en estos países enfatizando en la seguridad y salud del trabajo.

Como resultado de la revisión bibliográfica sobre los riesgos laborales en el teletrabajo se encontraron diferentes estudios, artículos y trabajos de grado, en referencia al tema de nuestro estudio comparativo, algunos de ellos mencionados a continuación.

4.1 Marco teórico

Definición de Teletrabajo. 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.

Actualmente, la prevención de riesgos es una prioridad en las organizaciones, ya que es garantía de que los trabajadores desarrollarán un trabajo seguro y saludable, creando condiciones que no afectarán ni su salud, ni su bienestar. Contar con una cultura de prevención, es la base para evitar los riesgos laborales porque permite la participación de todos los miembros de la organización, el compromiso por el autocuidado y por último facilita la identificación y valoración de los riesgos.

A través de la implementación de un Sistema de Gestión y Seguridad en el Trabajo, entendido como las (MINSALUD, 2012) 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 (www.isotools.org, 2016): 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.

Prevención de riesgos. Dado que toda actividad laboral conlleva un riesgo, los cuales puede ser de alto o bajo impacto según la actividad desarrollada. Una de las prioridades de las leyes de riesgos es la activación de mecanismos preventivos que ayuden a disminuir la probabilidad de accidentes y de mitigar sus efectos.

Desarrollar planes de formación de los trabajadores. Llevar a cabo planes de formación y cualificación del personal en el cual participen todas las áreas de la organización para lograr el cumplimiento de los objetivos, en cuanto a prevención y mitigación de los riesgos.

Planificación de la actividad preventiva. Definir los riesgos que enfrenta cada empresa para planificarlos y, sobre todo, cómo hacer compatible este documento con la norma específica.

Accidente de trabajo. “El accidente de trabajo es todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y, que produzca en el trabajador una lesión

orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aun fuera del lugar y horas de trabajo. Igualmente, se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador. También se considerará como accidente de trabajo, el ocurrido durante el ejercicio de la función sindical, aunque el trabajador se encuentre en permiso sindical, siempre que el accidente se produzca en cumplimiento de dicha función”.

“Es el que se produce por la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se actúe por cuenta o en representación del empleador o en la empresa usuaria cuando se trate de trabajadores de empresas de servicio temporales que se encuentren en misión”. (Ley 1562 de 2012).

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)

Además, es fundamental que las organizaciones cuenten con un sistema que le permita evaluar los riesgos que no está en condiciones de evitar, hallar su origen, adaptar las condiciones de trabajo en cuanto a las herramientas y equipos a utilizar, así como, la metodología y forma de trabajar para establecer las rutinas y monotonía y sus efectos en la salud del trabajador, adaptarse a los cambios de tecnología y los factores del ambiente de trabajo para garantizar la protección individual y colectiva de los trabajadores y algo que es elemental y muy importante asegurarse de las instrucciones correctas al trabajador y que éstas fueron comprendidas por él.

4.2 Marco legal

A través de una búsqueda exhaustiva en cada país de estudio, se encontraron normas relativas a los riesgos laborales, sin embargo, la mayoría es normatividad a nivel general sobre los riesgos laborales y pocas hacen énfasis en los riesgos laborales en el teletrabajo.

Tabla 1.

Marco Legal

País	Norma	Aporte
-------------	--------------	---------------

México	NORMA Oficial Mexicana NOM-030-STPS-2009	Servicios preventivos de seguridad y salud en el trabajo. Funciones y actividades.
	NORMA Oficial Mexicana NOM-019-STPS-2011	Constitución, integración, organización y funcionamiento de las comisiones de seguridad e higiene.
	REGLAMENTO Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo	
	Lineamientos técnicos de seguridad sanitaria en el entorno laboral	Entrada en vigor de la Norma Mexicana para la
	NOM 035. STPS 2018.	Prevención de Riesgos Psicosociales
	Guía para la implementación del TELETRABAJO en los centros de trabajo en el marco de las acciones para enfrentar el covid 19	La Secretaria de trabajo y previsión social busca definir el concepto de teletrabajo y su implementación en el proceso de la pandemia con relación a horarios, actividades, tiempo familia trabajo.Ciudad de México, 2020.
<hr/>		
Argentina	Resolución 21/2020	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.
	Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744	Régimen de Contrato de Trabajo.
	Ley N° 25.800	Aprobación del convenio sobre trabajo a domicilio adoptado por la 83 reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.
	Convenio de la OIT N° 177	Se adopta el Convenio Sobre Trabajo a Domicilio
	Resolución N° 595/2013 - PROPET	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.
	Resolución N° 1552/2012 - SRT	Teletrabajo Definición y condiciones.
<hr/>		

Brasil	<p>Consolidación de Leyes Laborales (CLT).</p> <p>Decreto Ley N ° 7.036, de 10 de noviembre de 1944</p> <p>Ley 121251 (2011)</p> <p>Ley 13.467 (de reforma laboral) Título II - Capítulo II del teletrabajo</p> <p>Ley 13.467, Art. 75-E</p>	<p>Establece las normas que regulan las relaciones laborales individuales y colectivas, previstas en la misma.</p> <p>Reforma de la Ley de Accidentes de Trabajo.</p> <p>Equipara los efectos jurídicos de la subordinación ejercida por medios telemáticos e informatizados con la ejercida por medios personales y directos.</p> <p>precauciones para evitar enfermedades y accidentes en el trabajo</p> <p>término de responsabilidad e instrucciones.</p>
Chile	<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>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>

Colombia Decreto 1072 de 2015

Decreto único de reglamentación del sector trabajo:

Capítulo 5: Teletrabajo

Título 4: Riesgos Laborales

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”.

Ley 1221 de 2008

Es la norma que define los diferente 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.

Establece las obligaciones de las ARL (Administradoras de Riesgos Laborales)

Resolución 2646 de 2008

Resolución 2404 de 2019

Decreto 0818 de 2012 - Art 9

Lineamientos del trabajo en casa

Circular 0041 2020

Nota. Tabla que muestra el marco legal de países involucrados en el estudio comparativo

Fuente. Diseñada por los autores.

5. Metodología

5.1 Enfoque y alcance de la investigación

La presente investigación se basa en un estudio comparativo por medio de una revisión bibliográfica integral, catalogando está dentro de un estudio tipo documental, 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 acuerdo con Bernal C, (2016), en su libro de metodología de la investigación la investigación documental permite analizar información acerca de un tema, con la finalidad de relacionar y diferenciar posturas o estados existentes sobre el tema propuesto de estudio. 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, se hace uso de técnicas recolectoras de información como la revisión de documentos, discusión grupal, partiendo de los datos empíricos alcanzados y analizados, realizando también una comparación de estudios anteriores.

En esta monografía por medio de la investigación documental se recolecta y analiza información acerca de las diferentes percepciones relacionadas con las diferencias de los riesgos laborales en la actualidad del teletrabajo en los cinco países de Latinoamérica, recolectando información acerca de la normatividad en el teletrabajo y seguridad y salud en el trabajo, riesgos laborales, accidentes y enfermedades laborales más comunes en estos países determinando los diferentes estudios que se han realizado con anterioridad referentes al tema de investigación.

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. Asimismo, el alcance descriptivo es preciso en exponer las dimensiones de los contextos, precisando en los conceptos de estudio, en este caso, al realizar una revisión documental, recolectando información acerca de la normatividad en el teletrabajo y seguridad y salud en el trabajo, riesgos laborales, accidentes y enfermedades laborales más comunes en estos países.

El presente estudio comparativo se hace a través de un método de revisión documental en donde se recolecta información de manera sistemática sobre teletrabajo y riesgos laborales en artículos científicos y páginas gubernamentales. Este método se fundamenta en la recolección de información y consulta de documentos bajo criterios de inclusión y exclusión con el fin de describir una situación real sobre el teletrabajo y los riesgos laborales.

5.2. Población y muestra

En la presente investigación se realiza una revisión documental sobre estudios y normatividad de teletrabajo y riesgos laborales en 5 países: Colombia, Brasil, Argentina Chile y México. 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.

De acuerdo con la metodología utilizada para el presente estudio documental se trabajarán las siguientes frases de búsqueda basados en la lista de términos controlados de tesauros; condiciones de trabajo, gestión de personal, derecho laboral y de acuerdo con los descriptores en ciencias de la salud DeCS el término Riesgos laborales en inglés Occupational Risks.

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.

En la tabla 2 se muestran los criterios de inclusión y exclusión sobre la información que se va a utilizar.

Tabla 2.

Criterios de inclusión y exclusión de información.

Criterios de inclusión de información	<p>Artículos en español, inglés y portugués. Artículos científicos y periódicos o noticias relacionadas. Investigaciones de países como Colombia, México, Brasil, Chile y Argentina.</p> <p>Información de páginas gubernamentales de países como Colombia, México, Brasil, Chile y Argentina.</p> <p>Revistas especializadas en seguridad y salud en el trabajo</p> <p>Búsqueda de investigaciones relacionadas con normatividad de teletrabajo y Seguridad y Salud en el trabajo.</p>
Criterios de exclusión de información	<p>Artículos que hablen de normatividad diferente a teletrabajo y riesgos laborales.</p> <p>Páginas no gubernamentales, como blogs, wikis, youtube, proyectos de grado, etc.</p>

5.3. Instrumentos

A través del método de revisión documental y de la consulta de diversos artículos científicos, páginas gubernamentales y normatividad, se utiliza como instrumento para organizar y sistematizar la información una matriz bibliográfica (véase Anexo 1) que apoye la construcción de una base de datos robusta. 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.

5.4. Procedimientos.

El procedimiento se realiza en ocho (8) fases las cuales describen a continuación:

Fase 1º: Recolección de información: En esta fase se realiza una búsqueda y revisión documental, se recolectan las leyes y normas que regulan la seguridad y salud en el teletrabajo; así mismo se obtienen informes y datos estadísticos de las enfermedades laborales y los accidentes asociados al teletrabajo en cada uno de los países objeto de investigación: Argentina, Brasil, Chile, Colombia y México. Para recolectar la información se definieron criterios de inclusión y exclusión.

Fase 2º: Lectura: Se realiza lectura detallada y discusión grupal de los documentos recolectados y artículos consultados de acuerdo con la pertinencia al tema de investigación. Se definen las variables por categorías asociadas a los objetivos específicos.

Fase 3º: Organización de la información en la ficha bibliográfica: Después de leer la normatividad y los documentos encontrados, se organiza la información en la ficha bibliográfica teniendo en cuenta los datos relevantes para la investigación: autor, título, fuente, base de datos de origen, resumen e idea principal.

Fase 4º: Análisis normatividad de cada país: Se detalla la reglamentación con la cual cada país tiene estructurado el sistema seguridad y salud en el teletrabajo enfocado a los riesgos laborales, accidentes de trabajo y enfermedades laborales. Para lo cual se identifican y describen las variables definidas en el estudio distribuidas por categorías de acuerdo con los objetivos específicos.

Fase 5º: Análisis informes y estadísticas: Se establecen causa, frecuencia, impacto, efectos o consecuencias de los accidentes y las enfermedades laborales asociados al teletrabajo en los países objeto de estudio.

Fase 6º: Comparación de cada país con Colombia: Se realiza análisis comparativo entre las legislaciones de cada país con las normas colombianas para establecer las principales diferencias de los riesgos laborales actuales del teletrabajo. También se compara el manejo de los casos reportados de accidentes y enfermedades laborales asociadas al teletrabajo con el fin de establecer los aciertos y falencias en la gestión de riesgos laborales asociados al mismo en los países de estudio.

Fase 7º: Conclusiones y Recomendaciones: Con los conceptos aprendidos y analizada la información se elaboran las conclusiones y recomendaciones relacionadas con los objetivos planteados en la investigación y que pueden ser utilizadas como punto de partida en otras investigaciones. Conocidos los aciertos y falencias en la implementación del teletrabajo en los países objeto de estudio se postulan recomendaciones que pueden ser adoptadas y adaptadas a las necesidades corporativas de cada empresa con el fin mejorar la

eficiencia de los resultados en el teletrabajo y atenuar el efecto negativo de los riesgos asociados al mismo. Finalmente se recomiendan estrategias de promoción y prevención para mejorar las condiciones del teletrabajo incorporando las buenas prácticas de otros países.

Fase 8°: Elaboración de documento final: Se elabora el informe final organizando la presentación del documento atendiendo las normas APA.

5.5. Análisis de información.

El presente trabajo se basa en un estudio comparativo por medio de una revisión bibliográfica integral, catalogando está dentro de un estudio tipo documental, el análisis de la información obtenida no se procesa con el uso de herramientas estadísticas.

La información recolectada se analiza mediante la comparación de la normatividad relativa al teletrabajo existente en cada uno de los países estudiados: Argentina, Brasil, Chile, Colombia y México.

Se realiza análisis comparativo de las causas, manejos y efectos de los riesgos laborales en el teletrabajo y sus impactos en la presentación de accidentes y enfermedades laborales. Para facilitar la comprensión de los aspectos reglamentarios y legales el análisis comparativo de la información se presenta en tablas.

En gráficas se presenta la información comparada de los accidentes y enfermedades laborales relacionadas con el teletrabajo en Argentina, Brasil, Chile, Colombia y México.

5.6. Consideraciones éticas

Esta investigación no incurre en plagio como apropiamiento de ideas, palabras o resultados de otras personas, como tampoco en la falsificación y fabricación de datos sin

estar contenidos en una investigación científica, páginas gubernamentales, revistas o artículos científicos.

Para el desarrollo de esta investigación ha sido de vital importancia la honestidad y la capacidad de ofrecer confianza, ya que de esta información surgirán nuevas investigaciones y estrategias de innovación. De hecho, este es uno de los beneficios directos que se esperan alcanzar y un beneficio indirecto es la continuidad de la investigación por parte de otros estudiantes o maestros dentro y fuera de la Corporación Universitaria Minuto de Dios.

6. Cronograma

Tabla 3
Actividades para recolección y análisis de información

No.	Actividad	Tiempo (meses)		Producto
		Desde	Hasta	
1	Recolección de información	4 octubre 2020	17 octubre 2020	Relación y archivo digital de las leyes y normas que regulan la seguridad y salud en el teletrabajo y sus resultados. Relación y archivo digital de los informes, documentos y datos estadísticos de las enfermedades laborales y los accidentes asociados al teletrabajo.
2	Lectura y análisis de información	18 octubre 2020	7 noviembre 2020	Tabla de identificación y descripción de variables por categorías de acuerdo con los objetivos específicos.

3	Organización de la información en la ficha bibliográfica.	08 noviembre 2020	21 noviembre 2020	Fichas bibliográficas diligenciadas: autor, título, fuente, base de datos de origen, resumen e idea principal.
4	Análisis normatividad de cada país.	23 noviembre 2020	5 diciembre 2020	Tabla resumen descriptiva de la normatividad vigente por cada país.
5	Análisis informes documentos y datos estadísticos.	5 diciembre 2020	15 diciembre 2020	Tabla resumen descriptiva sobre las causa, frecuencia, impacto y consecuencias de los accidentes y enfermedades laborales por cada país.
6	Comparación de las legislaciones e impacto de su aplicación en cada país.	16 enero 2021	05 marzo 2021	Tabla resumen descriptiva y comparativa de la legislación de los Países que hacen parte de esta revisión documental. Cuadro descriptivo de los aciertos y falencias en el manejo de los riesgos del teletrabajo en cada país. Cuadro descriptivo de los cambios e impactos de la pandemia del Covid 19 sobre los riesgos laborales en el teletrabajo.
7	Conclusiones y Recomendaciones	05 marzo 2021	26 marzo 2021	Documento con las conclusiones y recomendaciones asociadas con los objetivos planteados en la investigación. Documento con recomendaciones que puedan ser adoptadas y adaptadas a las necesidades corporativas de cada empresa. Documento que compile las mejores y exitosas prácticas de prevención de riesgos laborales implementadas en otros países.
8	Elaboración de documento final.	29 marzo 2021	15 abril 2021	Documento final tipo Monografía.

Fuente. Elaboración propia

7. Resultados y discusión

México

Reglamentación y Normatividad del Teletrabajo en México. La norma NOM-030-STPS (2009) de Servicios preventivos de seguridad y salud en el trabajo funciones y actividades, 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” en todo el territorio nacional y se basa en las normas internacionales mostrando la Guía de Referencia I: Recomendaciones para Instrumentar las Acciones para la Atención a Emergencias en los Centros de Trabajo y la Guía de Referencia II Recomendaciones para Instrumentar las Acciones de Salud en el Trabajo.

En la NORMA Oficial Mexicana NOM-019-STPS (2011), Constitución, integración, organización y funcionamiento de las comisiones de seguridad e higiene, el estado Mexicano presentó la normalización de Seguridad y Salud en el trabajo indicando definiciones básicas (15 conceptos), aplica para todo el territorio nacional y en todos los centros de trabajo, entendiendo lo centro de trabajo como “Todos aquellos lugares, tales como edificios, locales, instalaciones y áreas, en los que se realicen actividades de producción, comercialización, transporte y almacenamiento o prestación de servicios, o en los que laboren personas que estén sujetas a una relación de trabajo”

La norma también muestra obligaciones del empleador y de los trabajadores, todo lo relacionado con las comisiones de seguridad e higiene en los centros de trabajo, las capacitaciones a las que debe acceder, la evaluación y la vigilancia, al final se indica que no

concuerta con ninguna norma internacional por no encontrarse ninguna referencia al momento de la elaboración de la norma.

La norma suministra una Guía de Referencia para la investigación de las causas de los accidentes y enfermedades de trabajo, indicando que el contenido es un complemento para la mejor comprensión de la Norma, y no es de obligatorio cumplimiento. No diferencia el trabajo directamente en la estructura de la organización o el trabajo en casa o teletrabajo, va orientado para los trabajadores en todo el territorio nacional Mexicano.

El Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo (2014) “ 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”

El reglamento habla de definiciones, extendiendo los conceptos a 35 definiciones complementarias a la norma NOM 019 STPS (2011), en la norma se habla de “centro de trabajo” en general, entendidos como el lugar donde el trabajador realiza sus funciones sin aclarar teletrabajo o trabajo en casa. También registra las atribuciones de la Secretaria de trabajo y previsión social, las obligaciones de los patronos en todo lo relacionado con la seguridad y salud en el trabajo y obligaciones de los trabajadores, habla sobre los cuidados en todos los tipos de riesgos, la ley también aplica para contratista que realicen los trabajo dentro de las instalaciones de la empresa.

La Prevención de Riesgos Psicosociales NOM 035 STPS (2018) 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. La norma revisa factores, consecuencias y efectos en los trabajadores de los riesgos psicosociales y los niveles de prevención primario, secundario y terciario.

La organización Iberoamericana de Seguridad Social (2019) indica que el teletrabajo es una nueva forma de trabajo que ha sido poco estudiado y pocas veces es contemplado desde la normatividad, lo que indica una necesidad de reglamentación por parte de los países teniendo en cuenta su crecimiento exponencial.

Por lo anterior, la OISS propone una guía que ayuda a las empresas a realizar una gestión adecuada de la Seguridad y Salud en el trabajo, con el fin de identificar y evaluar los riesgos en esta modalidad de trabajo. La guía indica que todo teletrabajador debe tener la misma protección que un trabajador presencial y los empleadores siguen manteniendo las facultades de supervisión y vigilancia.

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, sin embargo, no se menciona la igualdad en temas relacionados con la seguridad y salud en el trabajo de los teletrabajadores (Boletín de prensa, 2017)

Por otro lado, Jiménez, Pérez & Martínez (2014) presentan las ventajas y desventajas del teletrabajo en México, encontrando que las ventajas para la empresa se orientan hacia el aumento de la productividad, mejora en la calidad del trabajo, disminución de costos de operación e incremento de la retención del talento humano, en tanto que, los beneficios para el empleado son, mejora en la calidad de vida, disminución del estrés y de los costos por movilidad, lo que puede ayudar en la disminución de riesgos psicosociales. Por otro lado, las desventajas para el trabajador pueden ser la poca convivencia con compañeros de trabajo, inversión en el equipo mobiliario cuando el empleador no lo proporciona y la seguridad de la información.

Falencias o aciertos en gestión de los riesgos laborales asociados al teletrabajo en México. Con relación a los *aciertos* México posee reglamentación unificada con relación a los 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”. Así mismo, 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.

Siguiendo con las deficiencias en México relacionadas con la normatividad para los riesgos laborales en el teletrabajo.

Por otro lado, 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.

Cambios e impactos en México de la pandemia del COVID-19 sobre los riesgos laborales en el teletrabajo. Gascon (2020) indica que la reglamentación en México con relación al teletrabajo se queda atrás comparado con otros países como Chile, Argentina y Colombia. Se cuestiona sobre si se considera accidente de trabajo cuando un trabajador sufre un accidente en su casa durante el teletrabajo, indica la autora que no es claro en la norma, no hay programas de prevención con relación al sedentarismo que sufren las personas sentadas 8 horas al frente del computador, el teletrabajo en México era pensado más para oficios sencillos como costureras o domiciliarios.

La Secretaria de trabajo y previsión social (2020) de los Estados Unidos Mexicanos invita a las empresas de acuerdo con su tipo de actividad, a llevar sus puestos de trabajo fuera de las instalaciones de las empresas e implemente el teletrabajo en la medida de lo posible para aquellos cargos que puedan desarrollar tareas fuera de su lugar de trabajo tradicional, con el fin de mitigar el contagio por Covid 19.

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. De esta manera, indica cual es el proceso para implementar el teletrabajo desde el punto de vista de las responsabilidades del empleador y del trabajador. Por otro lado, la guía 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 Secretaria de trabajo y previsión social, 2020).

A través de la página oficial La Secretaria de trabajo y previsión social de México, se invita a los trabajadores a cuidar su higiene postural en el trabajo en casa durante el marco de la pandemia, indicando que en los hogares no se tiene un lugar ergonómico ni adecuado para realizar las funciones del trabajo. Propone lugares retirados de la convivencia y los ruidos, con un nivel de seguridad similar al de la oficina, tener normas y hábitos para proteger la espalda al realizar las actividades cotidianas, todo lo anterior, teniendo en cuenta que esta modalidad de trabajo, según muchos expertos, llegó para quedarse (Blog Secretaria de trabajo y previsión social, 2020)

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).

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:

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)

Brasil

Reglamentación y Normatividad del Teletrabajo en Brasil. La normatividad laboral otorga ciertas garantías y protección a los empleados en las diferentes modalidades laborales, dentro de la normatividad se menciona la seguridad y salud de los trabajadores con el propósito de que el empleador acoja las medidas de prevención y protección para controlar y disminuir los posibles riesgos laborales, proporcionando los insumos o mecanismos de protección personal adecuados, además de informar y capacitar los trabajadores en relación al tema. Asimismo, los empleados están en la obligación de cumplir con las medidas preventivas. Por consiguiente, se implementa la siguiente normatividad:

Consolidación de Leyes Laborales (CLT). Principalmente Brasil se rige por la Consolidación de Leyes Laborales (CLT). Este Decreto Ley de Consolidación de las Leyes Laborales No. 5452 se compone de 922 artículos en los cuales se rige las relaciones laborales en Brasil, fue emitido en el año 1943 por el presidente de ese entonces Getulio Vargas, dicho consolidado fue adoptado de manera oficial el 1 de mayo de 1943. Como se menciona en el artículo 1, esta Consolidación establece las normas que regulan las relaciones laborales individuales y colectivas, previstas en la misma.

Con relación al teletrabajo, la CLT menciona en el capítulo II-A el trabajo TELECOM, lo cual hace referencia a las medidas que se adoptan en la modalidad de teletrabajo, Incluidas por Ley N ° 13.467, de 2017, para lo cual indica:

Artículo 75-A. La prestación de servicios por parte del empleado que trabaja a distancia deberá cumplir con las disposiciones de este Capítulo.

Artículo 75-B. Se considera teletrabajo la prestación de servicios predominantemente fuera de las instalaciones del empleador, con el uso de tecnologías de la información y la comunicación que, por su naturaleza, no constituyen trabajo externo.

Párrafo único. La asistencia a las instalaciones del empleador para realizar actividades específicas que requieran la presencia del trabajador en el establecimiento no desmerece el régimen de teletrabajo.

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.

1o El cambio entre el régimen presencial y el teletrabajo podrá realizarse siempre que exista un acuerdo mutuo entre las partes, inscrito en una modificación contractual.

2o El régimen de teletrabajo podrá ser modificado al presencial, según lo determine el empleador, con un plazo mínimo de transición de quince días, con la correspondiente inscripción en una modificación contractual.

Art. 75-D. Las disposiciones relativas a la responsabilidad de la adquisición, mantenimiento o suministro de equipos tecnológicos y la infraestructura necesaria y

adecuada para la prestación del trabajo a distancia, así como el reembolso de los gastos a cargo del empleado, se establecerán mediante contrato escrito. En cuanto a temas de seguridad y salud en el trabajo se dispone:

Artículo 75-E. El empleador debe instruir a los empleados, de manera expresa y ostensible, sobre las precauciones que deben tomarse para evitar enfermedades y accidentes de trabajo. Párrafo único. El empleado debe firmar un término de responsabilidad comprometiéndose a seguir las instrucciones proporcionadas por el empleador.

Decreto Ley N ° 7.036, de 10 de noviembre de 1944. Reforma de Ley compuesta por 116 artículos integrados en 18 capítulos, mediante la cual se define términos de Accidentes de Trabajo, definiendo este en el artículo número 1 así:

Art. 1 Se considera accidente de trabajo, a los efectos de la presente ley, todo aquello que se verifique por el ejercicio del trabajo, provocando, directa o indirectamente, lesión corporal, alteración funcional o enfermedad, que determine la muerte, pérdida total o parcial, permanente o temporal, de la capacidad para trabajar.

Asimismo, mediante este decreto ley se define los beneficiarios en caso de muerte del empleado; la asistencia médica, farmacéutica y hospitalaria a la que tiene derecho, las discapacidades e indemnizaciones en función de las consecuencias del accidente; la forma en que se deben comunicar los accidentes; el debido procedimiento judicial; prevención de accidentes e higiene laboral, cumpliendo con lo estipulado en el Artículo 77. “Todo empleador está obligado a brindar a sus empleados la máxima seguridad e higiene en el

trabajo, velando por el cumplimiento de las disposiciones legales al respecto, protegiendolos, especialmente, de las imprudencias que puedan derivarse del ejercicio habitual de la profesión”.

Finalmente, se hace referencia a la adaptación profesional y reutilización de empleados accidentados; garantía de pago de indemnizaciones; sanciones; provisiones generales y transicionales.

Ley 12551/2011. Su surgimiento se debe al proyecto de ley 3129/2004, el cual tenía como propósito el teletrabajo. Es así, como esta ley menciona que el teletrabajo debe estar en iguales consideraciones y protección jurídica que el trabajo presencial, al modificar el art. 6 de la Consolidación de las Leyes Laborales (CLT), aprobada por Decreto Ley n° 5.452, de 1 de mayo de 1943, para equipar los efectos jurídicos de la subordinación ejercida por medios telemáticos e informáticos a la ejercida por medios personales y directos.

El artículo 6 de la CLT entra en vigencia con la siguiente redacción:

"No se hace distinción entre el trabajo realizado en el establecimiento del empleador, el trabajo realizado en el domicilio del trabajador y el realizado a distancia, siempre que se caractericen las condiciones de la relación laboral.

Párrafo único. Los medios telemáticos e informatizados de mando, control y supervisión se equiparan, a los efectos de la subordinación legal, a los medios personales y directos de mando, control y supervisión del trabajo ajeno ”.

Ley 13467 de 13 de julio de 2017. Denominada reforma laboral. 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, tales como vacaciones, licencia materna y paterna, Fondos de Garantía de Tiempo de Servicio, seguro de desempleo, jubilación. Asimismo, se estipula el control de horario laboral y **el pago de horas extraordinarias a los teletrabajadores**, preservando los derechos del teletrabajador.

Dicha ley modifica la Consolidación de las Leyes Laborales (CLT), con la finalidad de adecuar la legislación a las nuevas relaciones laborales. En relación al teletrabajo, modifica del artículo 75 A al artículo 75 E del capítulo II A, como se ha mencionado anteriormente.

Medida Provisional N° 927, de 22 de marzo de 2020. 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; para ello, se brindan ciertos beneficios tales como, el suministro por parte de la entidad de los equipos para cumplir con las funciones laborales para tal fin.

En cuanto a los requisitos administrativos de seguridad y salud en el trabajo SST, durante la adversidad pública esta medida determina la suspensión del ser obligatorio el realizar exámenes médicos ocupacionales, a excepción de los exámenes de despido.

Asimismo, determina la suspensión de la capacitación obligatoria habitual y esporádica de los trabajadores.

Esta medida provisional establece la promoción del teletrabajo y otras formas de organización del trabajo; asimismo, el acceso a servicios de salud considerando el Covid 19 ocupacional cuando se compruebe su origen; de igual manera refuerza las medidas de prevención y control del riesgo durante la etapa de calamidad pública.

Brasil. Claudio, S. (2020) Esta investigación con enfoque cualitativo tiene como objetivo realizar un estudio comparativo de la normatividad y legislación del teletrabajo en países de Latinoamérica, este estudio está enfocado en brindar una aproximación a los principales componentes de los regímenes normativos del Teletrabajo en los países de América Latina enfatizando en la salud y seguridad en el trabajo (SST). Dentro del estudio comprende dos tipos de teletrabajo: autónomo y en relación de dependencia, partiendo de los instrumentos internacionales relacionados con el Teletrabajo. De acuerdo a los alcances se evidenció que al cierre de este proyecto diez países de América Latina y el Caribe cuentan con una regulación vigente sobre teletrabajo, mediante distintas jerarquías de normas legales (leyes, decretos, resoluciones ministeriales): Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Panamá, Paraguay y Perú.

A su vez, Pires, D. (2014) realiza un estudio del teletrabajo en Brasil en relación con el impacto de la implementación de la tecnología de la información y comunicación en el contexto laboral, comprendiendo los retos para la salud de los empleados. Este estudio relaciona factores del entorno, del ámbito laboral, tecnología y salud, enfatizando en las nuevas tecnologías y salud del teletrabajador. En su alcance se evidencio que a los avances

tecnológicos, las relaciones laborales por cuenta ajena sufren también transformaciones que demandan modificaciones en nuestro derecho laboral.

De igual forma, Mello, A; Acuña, A. (2017), realizan un estudio comparativo de tipo cualitativo y cuantitativo sobre la realidad del teletrabajo en los países de América Latina, comprendiendo los beneficios para los teletrabajadores, empresas, sociedad y entorno, asimismo, los riesgos y retos que esta modalidad presenta, centrandó su estudio en Brasil como país pionero al momento de establecer el teletrabajo y comprendiendo el ajuste normativo. El alcance que plantea este estudio es promover y difundir el conocimiento sobre el teletrabajo, e impulsar nuevos paradigmas laborales más modernos e inclusivos que apoyados en las TIC contribuyan con una mejor calidad de vida, mayor eficiencia

Falencias o aciertos en gestión de los riesgos laborales asociados al teletrabajo en Brasil. Brasil ha sido pionero en la modalidad de teletrabajo, mencionando esta por primera vez en el año 1997, considerando que los avances tecnológicos facilitan su ejecución. Esta modalidad de trabajo conlleva beneficios no solo para los teletrabajadores, también para las organizaciones, ambiente y sociedad en general.

Para el teletrabajador reduce el coste de desplazamiento, en este aspecto no solo en costes económicos, también en referencia a la reducción de riesgos psicosociales, incrementa la calidad de vida y satisfacción en el empleado. Para las organizaciones, reduce los costos de servicios y se brinda mayor estabilidad laboral con la posible retención de personal. En cuanto a la sociedad y ambiente, el teletrabajo permite la disminución de tráfico vehicular, de la contaminación, accidentes de tránsito e impactos ambientales negativos.

En Brasil 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. Es así como el teletrabajo ha crecido notoriamente en Brasil debido al apropiado uso de las TICs tecnología de la información y comunicación, la evidente disminución de costos para las organizaciones, el incremento de productividad en algunas entidades, entre otras, lo cual beneficia el crecimiento económico del país.

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.

Cambios e impactos en Brasil de la pandemia por la COVID-19 sobre los riesgos laborales en el teletrabajo. Con la llegada de la Covid 19 a Brasil, uno de los países pioneros en implementar el teletrabajo, se efectúa ciertas normas y medidas para fortalecer la resiliencia social, sostener la economía del país y conservar el empleo de los trabajadores, preservando la salud de sus ciudadanos, a través de esta modalidad laboral, implementando medidas para disminuir de alguna manera los riesgos laborales, para ello, Brasil legislo una medida para regular la relación laboral considerando el uso de las

tecnologías de información y comunicación TICS como parte esencial del teletrabajo con relación a los accidentes de trabajo.

Los efectos para la salud pública causados por la pandemia de la COVID-19 impactan en la salud de los empleados, en las entidades, en la sociedad y en la economía del país, por ello, en Brasil se incentivó la modalidad de teletrabajo la cual no está exenta de los riesgos laborales, motivo por el cual, se hace necesario adoptar medidas de prevención y protección, logrando evitar el incremento de riesgos psicosociales a causa del tecnoestrés, aislamiento social, dificultad en las relaciones interpersonales, sentimientos de ansiedad, depresión, entre otros. Asimismo, incremento de los riesgos ergonómicos debido a las posturas inadecuadas que pueden generar problemas musculoesqueléticos, por otro lado, cabe mencionar el exceso laboral, ya que en esta modalidad de trabajo es frecuente que los empleados no se limiten en su su horario laboral.

Frente a estos riesgos se han implementado medidas para proteger la salud de los empleados, principalmente el teletrabajo siendo una medida promovida por la Organización Internacional del Trabajo como una modalidad que permite reducir el riesgo de contagio social haciendo frente a la prevención de los riesgos para la salud.

A raíz de la emergencia sanitaria por la COVID 19 se establece La Medida Provisional (MP) 927/2020 la cual determina el teletrabajo y el trabajo a distancia acorde a lo mencionado en la ley N° 13.467 como “la prestación de servicios predominante o totalmente fuera de las instalaciones del empleador, haciendo uso de las tecnologías de información y comunicación que, por su naturaleza, no constituyen trabajo externo”.

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.

Argentina

Reglamentación y Normatividad del Teletrabajo en Argentina. Argentina por su parte, actualmente no cuenta con un instrumento jurídico específicamente redactado para el teletrabajo, pero, se han agrupado leyes que engloban dicha actividad como lo son: la Ley de Contrato de Trabajo (LCT Ley 20.744 del año 1976) es la principal normativa y junto con la Ley N°25.800, que ratifica el Convenio N°177 sobre trabajo a domicilio de la OIT, que promueve la igualdad de condición de este tipo de trabajadores con respecto a los presenciales. Si bien estas reglamentaciones no nombran el teletrabajo taxativamente, si cubren la actividad en cuanto a contratos y otros temas sin definirlos, ni reglamentarios puntualmente.

Lo que actualmente sí existe es un proyecto de decreto validado tripartitamente en la Comisión de Diálogo Social del Futuro del trabajo cuyo objetivo es principalmente generar una herramienta jurídica nacional que facilite la aplicación de esta modalidad de trabajo, además de definirlo, definir las TIC y establecer un contrato individual con contenidos mínimos, fijando así las condiciones y requisitos que deben tener tanto los empleadores como los empleados para la adopción de esta modalidad.

Desde el año 2003 el Ministerio de Trabajo, Empleo Y Seguridad Social comenzó a trabajar en la regulación legal del Teletrabajo, a través de la conformación de una Comisión de Teletrabajo, integrada por funcionarios públicos, representantes de los actores sociales, expertos del ámbito académico y especialistas informáticos a fin de generar un espacio de intercambio de consultas y elaboración de propuestas que con un enfoque interdisciplinario permitiese establecer las bases para una reglamentación de la actividad.

En el año 2012, el Ministerio de Trabajo, Empleo Y Seguridad Social, mediante su Resolución N° 147 del 10 de febrero de 2012, creó, en el ámbito de la Secretaria de Empleo, 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), y la de coordinar la red de empresas comprometidas en teletrabajo, conformando un marco propicio para la cooperación en los niveles nacionales y regionales, respecto del intercambio de aprendizajes, investigaciones y buenas prácticas de teletrabajo promoviendo la implementación de plataformas de teletrabajo en el ámbito privado.

En atención a la ausencia de una regulación legal para esta nueva modalidad del trabajo, Argentina menciona en la Resolución N° 595 (2013) un programa específico que está encaminado a establecer y promover un marco jurídico adecuado para la adopción del Teletrabajo en empresas del sector privado, así como también para monitorear su impacto y resultados. El Programa de Promoción del Empleo en Teletrabajo (PROPET), tiene por objeto promover y facilitar la aplicación del Teletrabajo en empresas del sector privado, a

través de herramientas que brinden seguridad jurídica a ambas partes de la relación laboral y que permitan monitorear el desarrollo de la modalidad dentro del contexto laboral a distancia en el marco del trabajo decente.

La ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 Expedida por el Congreso de la Nación de Argentina el 27 de septiembre de 1974, rige todo lo relativo a la validez, derechos y obligaciones de las partes, sea que el contrato de trabajo se haya celebrado en Argentina o fuera de este país, en cuanto se ejecute dentro de su territorio, cualquiera sea la nacionalidad de las partes. Esta ley como fue mencionado anteriormente también reafirma el convenio N°177 sobre el trabajo a domicilio de la OIT.

Al ser Argentina uno de los países que ratificó el 30 de julio del 2006 este convenio, adoptó entonces sus disposiciones en relación con la promoción en la igualdad de trato entre los trabajadores a domicilio y los otros trabajadores asalariados, teniendo en cuenta las características particulares del trabajo a domicilio y, las condiciones aplicables a un tipo de trabajo idéntico o similar efectuado en una empresa por tanto le es aplicable esta modalidad de trabajo bajo contrato de trabajo de la ley 20.744 del 27 de septiembre 1974, ley de contrato de trabajo de Argentina. Este proceso de adopción del convenio se da a través de la ley 25.800 del 5 noviembre del 2006 y se crea en este mismo año la coordinación del Teletrabajo que depende de la unidad ministro del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Manual de Buenas Prácticas (2011)

La ley Higiene y Seguridad en el Trabajo es la 19.587 de 1972 incluye aspectos del teletrabajo en esta temática hasta el 2012 con La Resolución N° 1552 - SRT, la cual agrega

a la legislación de Argentina definición y condiciones de Teletrabajo entendiendo el teletrabajo como la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios realizado total o parcialmente en el domicilio del trabajador o en lugares distintos del establecimiento o los establecimientos del empleador, mediante la utilización de todo tipo de Tecnología de la Información y de las Comunicaciones. Además en el artículo 2 se obliga a los empleadores deben notificar a las Asegurado(A.R.T) la localización y otros detalles de los teletrabajadores. En el artículo 3 se establece los recursos que debe proveer el empleador para disminuir riesgos laborales como una silla ergonómica, un extintor portátil, botiquín de primeros auxilios, almohadilla para ratón, (“pad mouse”) y suministrarles el Manual de Buenas Prácticas. Resolución N° 1552 (2012).

Oshio, L (2015) es un estudio de enfoque cualitativo, cuyo objetivo es demostrar como Argentina ha logrado resultados relevantes en el área de la salud y la seguridad en el teletrabajo, lo cual la ha ubicado como pionera en América Latina. Ante el desarrollo alcanzado por el teletrabajo en el mundo, especialmente en un tema tan delicado como lo es la salud y la seguridad en el mismo, se realizó un arqueo heurístico de las fuentes, a fin de conseguir hallazgos sobre los esfuerzos llevados a cabo en Argentina para abordar, implantar y regular esta nueva modalidad de trabajo. Para ello, se estudió el marco legal relacionado con el tema en ese país, así como los aportes realizados por instituciones y empresas de prestigio, tal y como la organización Internacional del Trabajo y otras experiencias abordadas en España. El alcance de este informe está centrado principalmente en el ámbito de las empresas, organizaciones sociales, trabajadores y público en general en Argentina y demás países bajo adaptación de marco legal y otros factores influyentes.

El Manual de Buenas Prácticas en Teletrabajo (2011) Es un escrito de tipo descriptivo cuyo objetivo es promover el teletrabajo en un contexto adecuado desde el punto de vista regulatorio, de la salud, la seguridad, la privacidad, la confidencialidad, el cuidado del medio ambiente y las condiciones laborales del teletrabajo, impulsando esta modalidad para generar nuevas oportunidades de trabajo decente bajo formas innovadoras de organización del trabajo, en un contexto de diálogo social que incremente la productividad de las organizaciones empresariales.

En el estudio realizado por Guzmán G, et al. (2019) tiene como objetivo principal analizar la adopción del teletrabajo en Argentina, comprendiendo los cambios tecnológicos, riesgos laborales y la innovación como factores globales y continuos, buscan promover el teletrabajo realizando un análisis de los pros y contras que se pueden llegar a presentar, además de las contribuciones a la sociedad, orientación a los teletrabajadores. Así mismo, este estudio se dispone a incluir nuevas doctrinas para optimizar la calidad de vida personal y laboral. Este estudio se enmarca en el contexto empresarial, organizacional, de los empleados y personal en general.

El alcance de este informe se enmarca principalmente en el ámbito de las empresas, organizaciones sociales, trabajadores y público en general. Esta publicación se realizó en el marco de la promoción del teletrabajo y el trabajo de una nueva normativa para acompañar la difusión y puesta en marcha de la ley de la economía del conocimiento, temática que se encuentra a cargo de la Coordinación de Teletrabajo, dentro de la Dirección de Nuevas

Formas de Trabajo en la Secretaría de Promoción, Protección y Cambio Tecnológico del Ministerio de Producción y Trabajo de la Nación Argentina.

Como resultados importantes, Argentina ha presentado avances relevantes en los factores legales, logrando mayor facilidad en la implementación y ejecución del teletrabajo, obteniendo apoyo gubernamental al implementar esta modalidad, además del apoyo de empresas tecnológicas y demás entidades, para lograr efectuar e impulsar el teletrabajo; así, se resalta el marco legal ya que este aborda factores de seguridad, salud y prevención de condiciones de riesgo para constituir apropiadamente el teletrabajo, este modelo es un ejemplo adecuado para adaptarse en otros países, puesto que Argentina cuenta con un apropiado marco procedimental y legal, comprendiendo los riesgos laborales, seguridad y salud en el cumplimiento de las funciones.

Para concluir, Argentina ha sido pionera en América del Sur en implementar el teletrabajo y la normatividad de seguridad y salud en el trabajo que regula dicha modalidad, asimismo, la introducción de prácticas relacionadas con el uso de las Tics y su impacto. De acuerdo con el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad social de Argentina, el teletrabajo mejora la calidad de vida de los trabajadores, fomentando el empoderamiento, resaltan la importancia de implementar este modelo laboral, con acceso a toda la población.

De esta manera, el teletrabajo se ha convertido en una modalidad desarrollada en algunos países de Latinoamérica, adecuándose a las formas de trabajo, e implementando

normas legales para garantizar los beneficios y condiciones apropiadas para ejecutar sus actividades, tanto para el teletrabajador, como para la empresa.

Falencias o aciertos en gestión de los riesgos laborales asociados al teletrabajo en Argentina. Manual de Buenas Prácticas (2011) En este marco, 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. La carta de intención prevé realizar talleres con la intervención de los teletrabajadores, los representantes sindicales y el sector empresario para validar el manual. 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.

El objetivo del Manual de Buenas Prácticas (2011) es promover el teletrabajo en un contexto adecuado desde el punto de vista regulatorio, de la salud, la seguridad, la privacidad, la confidencialidad, el cuidado del medio ambiente y las condiciones laborales del teletrabajo, impulsando esta modalidad para generar nuevas oportunidades de trabajo decente bajo formas innovadoras de organización del trabajo, en un contexto de diálogo social que incremente la productividad de las organizaciones empresariales.

En el contexto de Salud y Seguridad en el trabajo este manual solo menciona textualmente lo siguiente:

6.10. El teletrabajo y la prevención en la salud y seguridad

6.10.1. Sobre esta cuestión se recomienda considerar el manual de buenas prácticas de salud y seguridad en el teletrabajo elaborado por la Coordinación de Teletrabajo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, la Superintendencia de Riesgos del Trabajo y las organizaciones que integran la Red de Teletrabajo. Aquí se mencionan algunas recomendaciones generales que deberán complementarse con las disposiciones y recomendaciones previstas en ese manual.

6.10.2. Es recomendable que las empresas fomenten la cultura preventiva y el cumplimiento de las normas como elementos centrales de una estrategia a corto, medio y largo plazo para una mejora constante de la seguridad y la salud en el trabajo.

6.10.3. El empleador es responsable de la protección de la salud y seguridad profesional del teletrabajador.

6.10.4. Es responsabilidad de la empresa informar a los teletrabajadores sobre su política en materia de salud y seguridad en el trabajo. Es recomendable capacitar a los teletrabajadores sobre las exigencias relativas a las pantallas, la ergonomía en el uso de computadoras, los requisitos del puesto de trabajo, las condiciones ambientales, los riesgos específicos de las tareas del teletrabajador, y sobre todas las medidas preventivas a adoptar.

6.10.5. Es recomendable que las empresas entreguen a los teletrabajadores un manual o guía con las políticas, normas y recomendaciones sobre salud, seguridad e higiene en el trabajo, para sensibilizar y capacitar a su personal en el respeto de las mismas, diligencias, riesgos y cuidados al respecto.

6.10.6. Es responsabilidad de los teletrabajadores aplicar estas políticas y recomendaciones de seguridad correctamente.

6.10.7. Para verificar la aplicación correcta de las disposiciones pertinentes en materia de salud y seguridad, el empleador, los representantes de los trabajadores y las autoridades competentes tienen acceso al lugar de teletrabajo, dentro de los límites de la legislación y convenios colectivos vigentes, respetando el derecho a la privacidad e intimidad del domicilio del teletrabajador. Dicho acceso debe estar sujeto a notificación previa y al consentimiento del teletrabajador. Este tiene también derecho a solicitar visitas de inspección.

6.10.8. Se recomienda que las empresas cuenten con métodos para evaluar las condiciones en que se desarrolla la tarea diaria en el domicilio de los teletrabajadores, respetando el derecho a la privacidad e intimidad del teletrabajador y su familia. Manual de Buenas Prácticas (2011).

Ahora bien, respecto a los riesgos psicosociales dicho manual al que remiten las normas para la vigilancia de riesgos laborales solo menciona lo siguiente:

6.12.3. En general, la mayoría de los encuestados indica una buena adaptación y resalta la necesidad de establecer límites para distinguir los tiempos y espacios dedicados al trabajo y a la familia, evitando confusiones que afecten a una de las funciones en juego.

6.12.4. La búsqueda de un adecuado equilibrio entre la vida laboral, familiar y social de las personas que trabajan es desde hace varios años uno de los principales objetivos de algunas empresas. Entre otras acciones y actividades que apuntan a ese fin, el teletrabajo constituye una herramienta que, bien implementada, puede favorecer fuertemente el equilibrio.

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

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

El teletrabajo decente en Argentina (2019) menciona que el teletrabajo utilizado como herramienta para desarrollar actividades laborales mediante el uso de las TIC, ha facilitado

la inclusión social, la inserción laboral y la promoción del empleo. Ligada a la economía del conocimiento, continuará sumando adeptos en los próximos años, y para evitar posibles riesgos en materia de salud y seguridad es necesario tener noción de las potenciales amenazas que su aplicación conlleva.

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.

Cambios e impactos en Argentina de la pandemia del Covid 19 sobre los riesgos laborales en el teletrabajo. Respecto a los cambios e impactos de la pandemia del Covid 19 en Argentina se suspendió la Resolución de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo N° 1552/12, respecto a Higiene y Seguridad en la modalidad del teletrabajo o trabajo remoto conectado, a través de la Resolución 21/2020 durante el período de emergencia sanitaria DNU 260/20.

Con este surgimiento de la Resolución 21 de 2020 se 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 N° 260 de fecha 12 de marzo de 2020 y deberán denunciar a la Aseguradora de Riesgos de Trabajo (A.R.T) la información pertinente para la cobertura en los domicilios, permitiendo así que el domicilio denunciado será considerado como ámbito laboral a todos los efectos de la Ley N° 24.557 sobre Riesgos del Trabajo.

Chile

Reglamentación y Normatividad del Teletrabajo en Chile. Con la entrada en vigor de la Ley 21220 de 2020, que modifica el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia e incorpora el Capítulo IX “Del trabajo a distancia y teletrabajo” en el Título II del Libro I. Se abarcaron muchas 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 (Ley 21220, 2020).

La Ley 21220 de 2020, establece que el trabajo a distancia o teletrabajo se puede pactar al inicio o durante la relación laboral. El teletrabajo se origina cuando en la labor se utiliza o se reporta por medio de las Tecnologías de la información y la comunicación. El trabajo a distancia o teletrabajo son reversibles a la modalidad inicial de contrato laboral, la jornada laboral puede alternarse entre el trabajo a distancia o teletrabajo o trabajo presencial; en trabajo a distancia hay libertad para programar la jornada laboral respetando el derecho a desconexión, tiempo en el que no está obligado a responder comunicaciones, órdenes u otros requerimientos, el tiempo de desconexión es de al menos 12 horas

continuas durante un período de 24 horas. Tanto en el trabajo a distancia como en el teletrabajo todos los elementos y costos necesarios para el trabajo deben ser proporcionados por el empleador.

El contenido de la Ley 21220 de 2020, de una parte, establece modificaciones al artículo 22 del Código del Trabajo e incorpora en el capítulo IX en el contexto del artículo 152 legislación relacionada con el trabajo a distancia o teletrabajo.

Las modificaciones o reemplazos al código del trabajo se refieren: Reemplazar la expresión "en su propio hogar" por "en su domicilio". Intercalar a continuación del vocablo "medios", la expresión "tecnológicos".

La incorporación en el Capítulo IX, artículo 152 quáteres: G hasta la O, son específicas del trabajo a distancia y teletrabajo:

Artículo 152 quáter G. Definición de Teletrabajo y trabajo a distancia

Artículo 152 quáter H. Lugar donde el trabajador prestará sus servicios

Artículo 152 quáter I. Posibilidad de volver a la modalidad inicialmente pactada

Artículo 152 quáter J. Jornada laboral con alternancia.

Artículo 152 quáter K. Contenidos específicos del contrato de trabajo: Acordar la modalidad de trabajo especificando si es total o parcial, definir el lugar o lugares donde se prestarán los servicios, el período de duración del teletrabajo puede ser indefinido o por tiempo determinado, deben establecerse los mecanismos de supervisión o control que utilizará el empleador, debe consignarse en el contrato si se acordó que el teletrabajador se

encuentra excluido de la limitación de jornada de trabajo y por último debe especificarse el tiempo de desconexión.

Artículo 152 quáter L. Los equipos, las herramientas, materiales y elementos de protección personal para el teletrabajo deben ser proporcionados por el empleador, el teletrabajador no podrá ser obligado a utilizar elementos de su propiedad.

Artículo 152 quáter M. Las condiciones de seguridad y salud de los teletrabajadores serán reguladas por un reglamento que hará el Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Artículo 152 quáter N. El empleador debe informar por escrito al teletrabajador sobre los riesgos de su trabajo, las medidas preventivas y de los medios de trabajo correctos, el empleador capacitará al teletrabajador en medidas de seguridad y salud para desempeñar sus labores.

Artículo 152 quáter Ñ. El teletrabajador siempre tiene derecho a acceder a las instalaciones de la empresa

Artículo 152 quáter O. Acordada la modalidad de teletrabajo, el empleador dentro de los 15 días siguientes deberá notificarlo electrónicamente en la Dirección del Trabajo.

La Ley está vigente a partir del 1 de abril 2020 (publicada el 26 de marzo 2020 en el diario oficial, promulgada el 24 de marzo de 2020).

Para el 1 de mayo de 2020, el Ministerio del Trabajo y Previsión Social debe haber dictado el reglamento de condiciones específicas de seguridad y salud de los teletrabajadores.

El Ministerio del Trabajo y Previsión Social aprueba reglamento con el que se establecen las condiciones específicas de seguridad y salud en el trabajo a que deberán sujetarse los trabajadores que prestan servicios en las modalidades de trabajo a distancia o teletrabajo, Decreto 18 publicado en el Diario Oficial 3 de julio 2020, reglamento surtido para la aplicación del artículo quáter M del Código del trabajo, incorporado por la Ley 21220.

El reglamento consta de 13 artículos. En el artículo 1. Se da la definición de trabajo a distancia y teletrabajo, no modifica lo dicho en la Ley 21220.

El artículo 2. Contempla que los teletrabajadores tienen iguales derechos y obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo que cualquier otro trabajador.

El artículo 3. El empleador protegerá la vida y salud del teletrabajador y gestionará los riesgos laborales presentes en el domicilio del teletrabajador.

El artículo 4. El empleador comunicará al teletrabajador las condiciones de seguridad y salud que el puesto de trabajo debe cumplir.

El Artículo 5. En la matriz el empleador debe identificar y evaluar: Condiciones ambientales y ergonómicas, naturaleza de las labores, equipos, herramientas y materiales.

El Artículo 6. A partir de la confección de la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos, el empleador tiene 15 días para desarrollar un programa para implementar medidas preventivas y correctivas, plazo de ejecución, obligaciones del trabajador.

El Artículo 7. Prelación de las medidas preventivas y correctivas: primero eliminar riesgos, luego controlar los riesgos en su fuente, seguidamente reducir los riesgos al mínimo usando métodos de trabajo seguro y mientras perdure el riesgo utilizar elementos de protección personal adecuados.

El Artículo 8. El empleador debe informar por escrito al teletrabajador sobre los riesgos de su labor, de las medidas preventivas y medios de trabajos correctos, la información incluirá: Características mínimas del lugar de trabajo: Espacio de trabajo (pisos, rutas de evacuación, áreas de tránsito), condiciones ambientales (ventilación, ruido, iluminación), condiciones de orden y aseo, mobiliario requerido, herramientas a emplear, estado y uso de instalaciones eléctricas; Organización del tiempo de trabajo: Descansos y pausas y tiempo de desconexión; Características y almacenamiento de los productos que se usarán, uso de equipo de protección personal; Riesgos (químicos, físicos, biológicos, psicosociales) y medidas preventivas; El empleador informará al trabajador sobre la obligatoriedad del Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

El Artículo 9. El empleador máximo cada 2 años capacitará mínimo durante 8 horas al teletrabajador en seguridad y salud para el desempeño de sus labores, los temas serán: factores de riesgo en su lugar de trabajo, efectos de los riesgos sobre la salud (enfermedades profesionales vinculadas al teletrabajo), medidas preventivas para controlar riesgos.

El Artículo 10. El empleador de acuerdo con los riesgos evaluados del puesto de trabajo proporcionará al teletrabajador elementos de protección personal sin cobrar su

valor. El teletrabajador tiene prohibido ejecutar su trabajo bajo efectos del alcohol, del consumo de estupefacientes o sustancias psicotrópicas.

El Artículo 11. El programa preventivo se evaluará y mejorará cada año.

El Artículo 12. Para cumplir con este reglamento el empleador puede requerir asistencia técnica del organismo administrador del seguro.

El Artículo 13. La Dirección del Trabajo podrá inspeccionar, fiscalizar y sancionar las infracciones al presente reglamento, también lo podrá hacer la Superintendencia de Seguridad Social.

Este Decreto Supremo entrará en vigencia 90 días después de su publicación en el Diario Oficial. En el Diario Oficial fue publicado el viernes 3 de Julio de 2020.

Debe tenerse en cuenta que se espera a partir del 1 de abril de 2021, que el Consejo Superior Laboral emita un informe de evaluación sobre la implementación y aplicación de las disposiciones de la Ley 21220, que incluirá antecedentes, opiniones técnicas, recomendaciones, informe que será remitido al Presidente de la República, al Senado y la Cámara de Diputados, lo que constituye otra razón por la cual no hay información relacionado con el impacto de la aplicación de las medidas consignadas en el Decreto Supremo 18.

Ruiz, R. (2015) realizó un estudio con el propósito de conocer la normatividad y legislación laboral existente en Chile relacionada con el teletrabajo como una nueva forma laboral, en donde se revisaron las leyes y antecedentes tanto de Chile como de otros países, con el fin de crear una normatividad especial para formalizar el teletrabajo como una nueva

modalidad laboral, encontrando 4 modalidades de teletrabajo, la primera, el telehomeworking o trabajo desde casa, la segunda, el trabajo cerca al hogar u oficinas satélites, la tercera, trabajo en diferentes lugares, llamados trabajo Móvil y por último, el trabajo en cualquier lugar o call centers, este último liderado por Colombia y Perú. El estudio comparativo encontró que en Chile existe una normatividad inadecuada que no apoya y perjudica a las personas que adaptan esta nueva modalidad de trabajo.

Falencias o aciertos en gestión de los riesgos laborales asociados con teletrabajo en Chile. Analizar los efectos que el teletrabajo ha dejado en la salud de quienes han optado por esta opción de trabajo, es una necesidad que se debe empezar a explorar desde ya con el fin de reconocer cuales son los factores que afectan al trabajador, como prevenirlos para proteger la salud y la seguridad de éstos.

Desafortunadamente no se cuenta a la fecha con informes por parte de las empresas ya que apenas ha entrado en vigencia la normatividad que establece los reportes por parte de las entidades a los organismos de control que servirá de sustento para dilucidar el camino a seguir. Sin embargo, diferentes entes como Universidades, Institutos de Salud, el Congreso y otras entidades han hecho un esfuerzo por realizar algún tipo de informe o encuesta que dé cuenta de la realidad de la salud de los teletrabajadores.

Uno de esos informes es el realizado por el Congreso Nacional el cual trata de los efectos positivos y negativos del teletrabajo sobre la salud, en el cual se abordan desde cinco categorías el análisis de los beneficios y perjuicios del teletrabajo en la salud de los teletrabajadores. (Lampert y Poblete 2018).

Horas de trabajo y organización del tiempo de trabajo: jornadas de trabajo más largas. Se goza de mayor autonomía. El teletrabajo al parecer representa un paradoja entre la autonomía, la satisfacción laboral, y el trabajar más horas.

Desempeño laboral y organizacional: el uso de las TICs y la flexibilidad laboral mejoran el desempeño, aumentan la productividad, la moral y ahorran costos. Se refuerza la autoplanificación y la automotivación.

Conciliación familia y trabajo: Reducción de los tiempos de desplazamiento, autonomía para organizar el trabajo y el tiempo acorde a las necesidades individuales de los trabajadores y sus preferencias, se superponen los límites entre el trabajo y la vida personal y familiar. Los efectos del teletrabajo en el equilibrio trabajo familia son ambiguos y hasta contradictorios, un mismo trabajador puede reportar haber reducido tiempo de viaje y, por tanto tener más tiempo para su familia; mientras que, por otro lado, también puede reportar un incremento de las horas de trabajo y por tanto una pérdida de los límites entre el trabajo remunerado y la vida personal.

Inserción laboral: Igualdad de oportunidades en teletrabajo para adultos mayores, jóvenes y mujeres, el aislamiento afecta a personas que buscan insertarse en la sociedad por medio del trabajo. El teletrabajo es una buena opción para personas con discapacidad, pues elimina barreras relacionadas con la movilidad. En Chile las empresas aún no ven las potencialidades que les puede reportar el teletrabajo.

Salud ocupacional y bienestar: La salud del teletrabajador se afecta por factores ergonómicos, aislamiento y sedentarismo. Falta formación en el teletrabajador sobre

seguridad, ergonomía, seguridad contra incendios, seguridad eléctrica, calidad del aire, seguridad frente a desastres.

Las principales alteraciones en la salud en el teletrabajo son: Dolor de cuello y tendones en muñecas y dedos, problemas oftalmológicos y trastornos del sueño, alteración en la circulación, trastornos digestivos, tecnoestrés, la flexibilidad y la libertad en el horario del teletrabajo conducen a la realización de trabajo en los momentos más creativos y productivos. El aislamiento en el teletrabajo afecta negativamente la salud ocupacional y el bienestar, en el teletrabajo hay carencia de apoyo emocional de los compañeros de trabajo. En el teletrabajo la mayor parte del tiempo se pasa sentado, el sedentarismo es perjudicial para la salud, agrava enfermedades, deteriora el funcionamiento del cuerpo, El teletrabajo se asocia al “Síndrome de la papa en el escritorio” esto es facilita el acceso a la comida en cualquier momento de la jornada lo cual conlleva a un desequilibrio gasto consumo y descontrol en los horarios de alimentación, pues no se respetan los descansos entre las comidas (Lampert y Poblete, 2018).

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.

En la implementación del teletrabajo se han logrado establecer criterios para que deben estar presentes para considerarse como tal:

El teletrabajo debe ser voluntario, La protección de los datos utilizados y procesados por el trabajador es responsabilidad del empleador, El empleador es responsable de proporcionar el equipo para el teletrabajo, por la salud y seguridad del trabajador responde

el empleador, El empleador debe respetar la privacidad del teletrabajador. 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. Los teletrabajadores tienen los mismos derechos colectivos que los trabajadores presenciales

Carmen Bueno, Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo de la OIT para el Cono Sur de América Latina, menciona que el teletrabajo puede evitar o reducir algunos riesgos laborales pero a su vez puede significar un aumento de las enfermedades mentales:

Factores de riesgo psicosocial como las altas cargas y ritmos de trabajo, las largas jornadas laborales, la percepción de tener que estar disponible en todo momento y en todo lugar, la falta de desarrollo profesional, la excesiva fragmentación de las tareas, la escasa autonomía y control sobre las tareas, una pobre cultura organizativa y conductas de ciberacoso, entre otros, afectan negativamente la salud mental de los teletrabajadores, causando enfermedades profesionales como el agotamiento físico y mental (burnout), el estrés relacionado con el trabajo y la depresión. (Bueno, 2020)

Ventajas del teletrabajo. Reducción de la contaminación, reducción del tráfico, reducción de tiempos de desplazamiento, reducción en los costos para el empleador, inserción laboral.

Desventajas del teletrabajo. Dificultad para que el empleador diferencie su entorno laboral, del familiar y del ocio, dificultad para proteger la seguridad y salud de los trabajadores, transferencia de costos a los empleados, nuevas patologías, incremento de conflictos familiares, dificultad para ejercer el derecho a sindicalización.

Cambios e impactos en Chile de la pandemia del COVID-19 sobre los riesgos laborales en el teletrabajo. En respuesta a la crisis sanitaria y socioeconómica generada por el COVID 19 las autoridades chilenas implementaron una serie de medidas como cuarentenas focalizadas, y la cuarentena del Gran Santiago toque de queda, cierre de instituciones educativas, estímulos monetarios y iniciativas legales administrativas en materia de formación, empleo, trabajo y protección social, en lo relacionado con el apoyo a pymes para impulsar la reactivación económica, así como también, estímulos crediticios por parte de la banca.

Medidas para proteger a los trabajadores en el lugar de trabajo. 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)

Dado que las cuarentenas alteran las formas habituales de convivir y es comprensible que, ante situaciones de incertidumbre, aparezca el temor y la ansiedad. cuando se vuelven muy intensas o se prolongan en el tiempo, afectan nuestro bienestar y salud mental. 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. (Saludablemente, 2020)

El Instituto de Seguridad Laboral (ISL) 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. (ISL 2020)

La Ley 21240 establece sanciones por incumplimiento a las medidas decretadas por la autoridad con ocasión de la pandemia, incluyendo sanciones a empleadores que ordenen a sus trabajadores a concurrir al lugar de trabajo cuando éstos se encuentren en cuarentena o aislamiento sanitario obligatorio. (Ley 21240, 2020,)

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”. (OIT, 2020). Así mismo, mediante dictamen 1482-2020 se “imparten instrucciones señalando que tratándose de trabajadores que se desempeñen en establecimientos de salud, que sean diagnosticados con COVID-19 o determinados como contactos estrechos, dichos casos deberán ser calificados como de origen laboral”. (Superintendencia de Seguridad Social, 2020).

Con la promulgación de Ley N°21260 se habilita el trabajo a distancia o teletrabajo para trabajadoras embarazadas y amplía las licencias por enfermedad del hijo menor de un año, en ambos casos mientras el país se encuentre bajo estado de excepción constitucional por calamidad pública. (Ley 21260 , 2020).

Colombia

Identificar la reglamentación en Colombia. En Colombia el Decreto 0884 de 2012 da los lineamientos y reglamenta el teletrabajo en los sectores públicos y privados indicando que los trabajadores deben tener los mismos derechos que los trabajadores presenciales, promoviendo el teletrabajo como una modalidad de trabajo en Colombia, allí se destacan 3 modalidades de teletrabajo: el trabajo realizado por personas independientes a través de las tics, el suplementario con contrato laboral que alternan el trabajo entre la oficina y la casa y el teletrabajo móvil en donde no hay un lugar definido para realizar las actividades. (Rodríguez, 2017)

Para Colombia existe la Guía Técnica para la prevención y actuación en seguridad y salud en situaciones de riesgo en el teletrabajo, diseñada por el Ministerio de trabajo (OISS (2019) en donde se diferencia el trabajo común del teletrabajo por dos condiciones, primero, el uso de las Tics segundo, no es necesario que el trabajador realice su función en las instalaciones de la empresa, pero sí que indique en qué lugar realizará la función.

En el estudio de Valero & Riario (2020) centra su objetivo en revisar la implementación del sistema de seguridad y salud en el trabajo en la modalidad del teletrabajo en empresas del sector de servicios en Bogotá, capital de Colombia, entrevistando a los trabajadores y a las personas responsables de Seguridad y Salud en el Trabajo, encontrando que las empresas que han adoptado la modalidad de teletrabajo continúan aplicando las mismas estrategias habituales sin adecuar los elementos de seguridad y salud en el trabajo, sin diferenciar la naturaleza del trabajo.

Por otro lado, el trabajo de Cataño & Gómez (2014) indican que en países como Colombia, Chile, Argentina y Ecuador se tienen aspectos jurídicos que pretenden

normalizar el teletrabajo mediado por la tecnología, lo que no sucede en algunos otros países de Latinoamérica, así mismo, en su estudio encontraron que los referentes normativos en Colombia evidencian problemas en la práctica con relación a las obligaciones del empleador con el teletrabajador y el uso de las tecnologías de la información y la comunicación. Dentro de los alcances de esta investigación se visualiza que el cambio del entorno del ambiente laboral requiere cambios en la organización del trabajo, debido a las nuevas necesidades de los trabajadores, así como, la demanda de riesgos laborales diferentes a los otros trabajadores.

Algunos riesgos laborales del teletrabajo relacionados con la parte física y mental se deben a carga física, sedentarismo, espacio físico inadecuado, horas extensas de trabajo, unión de tareas laborales y domésticas, conflictos familiares, Cataño & Gómez (2014) por lo anterior, se hace imperante la necesidad de regular y ajustar la normatividad de riesgos laborales a las condiciones del teletrabajo.

Por su lado, Rodríguez (2017) realizó un estudio de revisión documental en donde evidenció la normatividad vigente en Colombia, encontrando que el teletrabajo es una nueva forma de trabajo que requiere el uso de las tecnologías de la información y la comunicación fuera de la oficina o de las instalaciones del empleador, existiendo tres formas modalidades, la primera, el teletrabajo autónomo en donde los trabajadores hacen su trabajo desde cualquier lugar, la segunda, teletrabajo suplementario, en donde se alterna el trabajo entre la empresa y la casa, y la tercera, teletrabajo móvil, en donde los trabajadores no tienen un sitio específico de trabajo y utilizan dispositivos móviles para sus labores, también concluye que, aunque en Colombia hay legislación está muy lejos de aplicarla a la realidad.

Describir las falencias o aciertos en gestión de los riesgos laborales asociados al teletrabajo en Colombia. Colombia es el país latinoamericano más avanzado en cuanto a la implementación de teletrabajo y efectuar y/o, adecuar la normatividad para regular esta modalidad comprendiendo los riesgos laborales. Si bien es cierto, Colombia ya contaba con normatividad en la cual establecía la modalidad del teletrabajo mencionando las obligaciones tanto del empleador como del empleado, principalmente, mencionando que el personal que se encuentra laborando en esta modalidad debe estar afiliado al Sistema de Seguridad Social, incluyendo los riesgos laborales acorde al riesgo estipulado en la cláusula contractual de su contrato.

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 empleador...".

Es así como mediante el Decreto 884 de 2012 se precisan las condiciones de trabajo que presiden el teletrabajo con relación a las obligaciones de las entidades y las aseguradoras de riesgos laborales, aclarando que el teletrabajo se ejecuta a través de un contrato laboral, cumpliendo con las funciones laborales por medio del uso de las tecnologías de la información y la comunicación TIC, asimismo, los teletrabajadores deben estar afiliados al Sistema de Seguridad Social de forma integral, es decir, incluyendo Salud, Pensión y Riesgos laborales.

Principalmente mediante la Ley 1221 de 2008, a través de dicho Decreto 884 de 2012, 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 dicha 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).

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. Tal como, la afiliación del teletrabajador al Sistema de Seguridad Social, la verificación de los escenarios de teletrabajo, cumpliendo con las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, realizar los debidos reportes de condiciones de Trabajo, establecer el horario laboral, suministrar los equipos de trabajo con los medios de protección apropiados para ejecutar las funciones laborales, reportar las accidentes laborales acorde a la normatividad vigente, capacitar los

teletrabajadores en cuanto a temas de seguridad y salud en el trabajo, implementar el manual de funciones y competencias de trabajo en el Teletrabajo.

A raíz de la pandemia por la COVID 19, 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.

Determinar los cambios e impactos de la pandemia del Covid 19 sobre los riesgos laborales en el teletrabajo en Colombia. En respuesta a la crisis sanitaria y con el objetivo de mitigar los efectos generados por el COVID 19 con respecto al Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL), el gobierno nacional implementó una serie de medidas como la cuarentena total en el país que inició el 24 de marzo 2020, posteriormente se denominó Aislamiento Preventivo Obligatorio Colaborativo e Inteligente y en la actualidad estamos en la fase de aislamiento selectivo,

Además promulgó 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 laborales con ocasión del COVID 19. (Ponce, 2020)

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

Fuente. Elaboración propia.

8. Conclusiones

México posee la Ley Federal del trabajo que regula todas las relaciones laborales entre empleador y trabajador, allí la Norma oficial Mexicana mantiene reglamentación sobre los riesgos laborales en general, pero no indica normatividad específica relacionada con los riesgos laborales asociados al teletrabajo. También posee una Guía de Referencia para la investigación de las causas de los accidentes y enfermedades de trabajo orientada a las empresas en general pero no hace énfasis en la modalidad de teletrabajo y posee la norma NOM 035 STPS 2018 orientada al manejo de los riesgos psicosociales, sin embargo, a pesar de la necesidad de trabajar en los riesgos psicosociales de los empleados solo diseño la norma en el año 2018, realmente muy reciente. Así mismo, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social regula la igualdad de condiciones de los trabajadores en las diferentes modalidades.

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.

En cuanto a Chile el 26 de marzo 2020 el Ministerio del Trabajo y la Previsión social de Chile aprobó la Ley 21220 que modifica el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia, esta ley es aplicable a aquellos empleados que tienen un contrato de trabajo en el cual se define la modalidad de trabajo a desempeñar bien sea teletrabajo o trabajo a distancia, la vinculación al teletrabajo es voluntaria y debe haber un acuerdo escrito entre ambas partes, así como la posibilidad de revertir la modalidad del teletrabajo a

trabajo presencial. Es importante señalar que la Ley establece la jornada de desconexión de doce horas continuas en un período veinticuatro horas. Los empleadores tienen las mismas obligaciones establecidas en la legislación laboral, además, deben proporcionar las herramientas, los elementos de protección personal y capacitación en riesgos laborales necesarios para el teletrabajo. Los teletrabajadores tienen los mismos derechos que los empleados que trabajan en las instalaciones o faenas del empleador, el derecho de asistir a las instalaciones de la empresa, afiliación al sistema de seguridad social y la libertad de asociación a sindicatos.

El Decreto 18, del Ministerio del Trabajo y la Previsión Reglamenta las condiciones específicas de seguridad y salud en el trabajo a que deben sujetarse los trabajadores bajo la modalidad de teletrabajo a trabajo a distancia. Las responsabilidades del empleador para garantizar la vida del trabajador y gestionar los riesgos presentes en el domicilio del trabajador evaluación de condiciones ambientales ergonómicas así y los factores de riesgo psicosociales derivados de esta modalidad de trabajo e implementar medidas preventivas y correctivas para la mitigar, eliminar o controlar los riesgos.

En cuanto a las falencias y aciertos en gestión de los riesgos laborales en Chile se concluye que dado que la reglamentación entró en vigor en el 2020 aún no se cuenta con informes de las empresas que den cuenta de la salud de los trabajadores en esta modalidad de trabajo, dado que los reportes se deben hacer hasta el 1 de abril de 2021.

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 su

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.

Brasil, principalmente cuenta con la Ley 13467 de 13 de julio de 2017, la cual regula el trabajo en sus diferentes modalidades, considerando entre ellas el teletrabajo, pero, no cuenta con normatividad que distinga la modalidad de teletrabajo de la modalidad de trabajo a distancia, puesto que se definen dentro de la misma ley como un igual, así mismo, presenta cierto vacío legal en relación a la seguridad y salud en el trabajo. Por otro lado, la diferente reglamentación con la que cuenta el país brinda garantías y protección a los trabajadores, facilitando a su vez los insumos y herramientas de trabajo necesarias para cumplir a cabalidad con las funciones establecidas, determinado ciertas obligaciones tanto del empleador como del empleado en la normatividad mencionada.

A raíz de la pandemia a causa de la Covid 19 se fomenta la adecuación del teletrabajo en el país como una alternativa de solución ante la emergencia sanitaria, pero, a pesar de que Brasil ha sido pionero en implementar el teletrabajo, el país aún no cuenta con normatividad concisa que define los riesgos laborales que se pueden presentar dentro de esta modalidad de trabajo, siendo este un aspecto importante, puesto que el país considera continuar desarrollando esta modalidad de trabajo, fundamentando que es una solución a otros factores, tales como, factores ambientales, sociales, económicos y organizacionales.

Si bien a causa de la emergencia sanitaria por la Covid 19 se implantó cierta reglamentación para regular la modalidad de teletrabajo y los estándares mínimos a cumplir dentro de las cláusulas contractuales, tal como la medida provisional 927 del 22 de marzo

de 2020, es importante reconocer otros factores en esta modalidad de trabajo y continuar implementando normatividad que permita mejorar y fortalecer los factores en relación con la seguridad y salud en el trabajo en dicha modalidad.

De esta manera con el ajuste o desarrollo de nuevas normas se procura continuar avanzando en el país, fortaleciendo esta modalidad de trabajo, trayendo beneficios en los diferentes entornos, tal como personal, organizacional y ambiental, reconociendo los aspectos relacionados con SST y adoptando las diferentes medidas que conlleva implementar nueva normatividad o programas relacionados.

Argentina actualmente no cuenta con un instrumento jurídico específicamente redactado para el teletrabajo sino con un conjunto de leyes que engloban la actividad, que promueve la igualdad de condición de este tipo de trabajadores con respecto a los presenciales, englobando al teletrabajo, sin mencionarlo taxativamente, sin definirlo, ni reglamentar puntualmente. Sin embargo, actualmente se está trabajando en un proyecto de decreto en la Comisión de Diálogo Social del Futuro del trabajo para impulsar esta carente reglamentación y que sirva como norma específica para los teletrabajadores en relación de dependencia, incluidos en la Ley de Contrato de Trabajo.

En temas de aciertos en gestión del riesgo existe un manual específico de buenas prácticas de Salud Y Seguridad en el Teletrabajo donde se especifican recomendaciones tanto a los empleados como a los empleadores sobre las mejores prácticas en pro de la salud y bienestar de los teletrabajadores lo que es un total acierto ante esta temática de riesgos laborales. La aplicación de este manual está reglamentada y es de carácter obligatorio para empleadores del sector privado bajo la La Ley de Riesgos del Trabajo N° 24,557.

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 si bien no reciente, es y será una modalidad 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 y aún más en la prevención de los riesgos está aún iniciando su recorrido, la información al respecto aún está limitada en varios aspectos y los riesgos laborales aún descuidados.

Para concluir, se evidencia el cumplimiento de los objetivos propuestos satisfactoriamente, puesto que, se logró analizar los antecedentes y cambios a los que se ha enfrentado la modalidad de teletrabajo en relación a los aspectos jurídicos laborales, comprendiendo los avances tecnológicos, viendo el teletrabajo como una realidad inclusiva y efectiva en el ejercicio de diferentes actividades laborales, por tal motivo, es incuestionable que la implantación de la normatividad en relación al teletrabajo o trabajo a distancia, contribuyó en la legislación laboral valiosos avances y convicción jurídica.

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.

La expectativa de este proceso investigativo da paso a nuevos estudios, con la finalidad de contribuir con aclaraciones referentes a los temas tratados en dicho estudio.

9. Recomendaciones

Una vez concluido el estudio comparativo, se considera importante investigar sobre otros aspectos en relación a la normatividad y términos de seguridad y salud en el trabajo dentro de la modalidad de teletrabajo, para ello se propone:

En el caso de Brasil es necesario extender los estudios en cuanto la implementación de normatividad que defina y establezca los riesgos laborales enfocada en la modalidad de teletrabajo. Diferenciar teletrabajo de trabajo a distancia puesto que existe normatividad que define dichas modalidades de la misma manera.

Así mismo, continuar desarrollando investigaciones dirigidas al conocimiento sobre avances relacionados a la seguridad y salud del teletrabajo ampliando los patrones de búsqueda dentro del marco de teletrabajo. Incorporar información adicional que permita analizar y comparar otros aspectos importantes dentro de los factores relacionados, con normatividad que implemente aspectos en relación con la seguridad y salud en el trabajo dentro de la modalidad de teletrabajo.

Reconocer el impacto de la nueva normatividad con relación a la adopción del teletrabajo resaltando la necesidad de suscribir un contrato laboral escrito en el cual se describan las actividades a ejecutar, el control sobre el horario laboral, salario, fecha de ejecución del contrato, tipo de contrato, entre otras, dichas cláusulas contractuales deben ser provistas y basadas en las nociones del equilibrio contractual.

En el caso de Chile se recomienda analizar los datos del informe que el Consejo Superior Laborar emitirá después del 1 de abril 2021, con la evaluación de la implementación y aplicación de la Ley 2021, así como el informe de la Superintendencias de Seguridad Social de accidentes y enfermedades laborales reportadas por las empresas con trabajadores en la modalidad de teletrabajo con el fin de conocer el impacto de los riesgos laborales en la salud de los teletrabajadores.

Para México se recomienda hacer mayor investigación en los riesgos laborales relacionados con el teletrabajo. Mejorar su normatividad con relación a los riesgos laborales en el teletrabajo y diferenciar claramente entre trabajo en casa y teletrabajo.

En todos los países se hace necesario investigar sobre los riesgos laborales en el trabajo en casa y/o teletrabajo. Para futuras investigaciones se recomienda tener en cuenta la reglamentación de otros países de Latinoamérica en donde se puedan visualizar más investigaciones relacionadas con el tema y normatividad vigente.

10. Referencias bibliográficas

- Bernal, C. (2016). Metodología de la investigación. recuperado el 29 de septiembre de <http://www.ebooks7-24.com.ezproxy.uniminuto.edu/stage.aspx?il=4326&pg=164&ed=>
- Blog Secretaria de trabajo y previsión social (2020). Higiene postural. Cuida tu postura al trabajar en casa. Recuperado el 24 de febrero de <https://www.gob.mx/profeco/articulos/higiene-postural-cuida-tu-postura-al-trabajar-en-casa?idiom=es>
- Bueno, C. (09 de 10 de 2020). <https://www.ilo.org/>. Recuperado el 09 de 12 de 2020, de [https://www.ilo.org/: https://www.ilo.org/santiago/publicaciones/reflexiones-trabajo/WCMS_757609/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/:https://www.ilo.org/santiago/publicaciones/reflexiones-trabajo/WCMS_757609/lang--es/index.htm)
- Boletín de prensa 977. Secretaría del Trabajo y Previsión Social (2017) Vigila STPS condiciones laborales de teletrabajadores. Recuperado el 24 de febrero de 2020 en <https://www.gob.mx/stps/prensa/vigila-stps-condiciones-laborales-de-teletrabajadores>
- Cámara de Diputados de la Nación. (03 de 07 de 2020). Recuperado el 10 de 09 de 2020, de <https://www4.hcdn.gob.ar>:
<https://www4.hcdn.gob.ar/dependencias/dcomisiones/periodo-138/138-57.pdf>
- 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
- Claudio, S. (2020). Doctrina Estudio comparado de la legislación sobre Teletrabajo en los países de América Latina y el Caribe. Recuperado el 18 de septiembre de <https://aldiaargentina.microjuris.com/2020/08/19/doctrina-estudio-comparado-de-la-legislacion-sobre-teletrabajo-en-los-paises-de-america-latina-y-el-caribe/>

Gascón, V. (2020) Pierde País en teletrabajo: Covid-19. Aventajan otras naciones en reglamentación muy avanzada. Tienen leyes sobre teletrabajo así como el derecho a la desconexión. Editora El Sol, S.A. de C.V. México. ISSN: 15637697

Congreso De La República. (2008). LEY 1221 DE 2008. Recuperado de https://www.mintic.gov.co/portal/604/articles-3703_documento.pdf

Congreso de la República. (2012, 11 de julio). *Ley 1562*.

<https://www.minsalud.gov.co/>. Obtenido de

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

Congreso de la República. (2002,17 de diciembre). *Ley 776*.

<http://www.secretariasenado.gov.co/>.

doi:http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0776_2002.html

Guzmán G, et al. (2019). Primer libro blanco nacional de buenas prácticas en teletrabajo, trabajo remoto y trabajo conectado. *Ministerio de Producción y Trabajo*.

Recuperado el 18 de septiembre de

https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/20191009_libro_blanco_de_teletrabajo.pdf

Hernández, G. (2020) NOM de teletrabajo, ¿qué aspectos de salud y seguridad debe considerar su diseño? Diario El Economista. Recuperado el 6 de marzo en <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.

Instituto de Seguridad Laboral . (15 de 06 de 2020). <https://www.isl.gob>. Obtenido de https://www.isl.gob.cl/#cta_1: <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/>

ISTAS. (2020).<https://istas.net>.. Recuperado el 11 de 09 de 2020, Disponible en:

<https://istas.net/salud-laboral/danos-la-salud/impacto-economico-de-los-accidentes-y-las-enfermedades-de-trabajo>

ITALAC. (2017). <https://cidtt.org>. Recuperado el 10 de 09 de 2020, de <https://cidtt.org/wp-content/uploads/2018/03/Estado-del-Teletrabajo-en-Am%C3%A9rica-Latina.pdf>

Jiménez, A. Pérez, R. & Martínez, R. (2014) El Teletrabajo en México, aspectos normativos y desarrollo. En Díaz, V. Jiménez, A. El Teletrabajo en América Latina, Plan De Acción Sobre La Sociedad De la Información y del Conocimiento de América Latina y El Caribe (pp. Sin paginación). México: Ed Universitaria.

Lampert M. & Poblete M. (2018). *Efectos positivos y negativos del teletrabajo sobre la*

salud. <https://www.bcn.cl/>. Obtenido de

https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/26041/1/BCN_Efectos_del_teletrabajo_sobre_la_salud_FINAL.pdf

Liberty Seguros. (2013). *Guía técnica para la promoción de la salud y la prevención de los riesgos laborales en el teletrabajo*”. Recuperado de

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

Lizama, L. (2011). El derecho del trabajo chileno durante el siglo XX. *Revista Chilena del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social*, 2(4), 109-142.

Mello, A; Acuña, A. (2017). Informe sobre el Estado del Teletrabajo en América Latina y el Caribe. Recuperado el 18 de septiembre de <https://cidtt.org/wp-content/uploads/2018/03/Estado-del-Teletrabajo-en-Am%C3%A9rica-Latina.pdf>

MINSALUD. (15 de 07 de 2020). <https://www.minsalud.gov.co>. Recuperado el 17 de 09 de 2020. Disponible en:
<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Ley-1562-de-2012.pdf>

Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. (2020, 20 de junio). *Ley 21240*.
(<https://www.bcn.cl/>, Ed.) Obtenido de
<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1146880>

Ministerio del Interior. (1994, 13 de abril). *Ley 19303*. <https://www.bcn.cl/>. Obtenido de
<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=30670>

Ministerio del Trabajo y Previsión Social. (1997, 14 octubre). *Ley 19518*.
<https://www.bcn.cl/>. Obtenido de
<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=76201>

Ministerio del Trabajo. (2012, 30 de abril). *Decreto 884*. Diario Oficial 48417. Obtenido de <https://www.mintic.gov.co/portal/inicio/3638:Decreto-884-de-2012>

Ministerio del Trabajo y la Protección Social. (2020, 26 de marzo). *Ley 21220*. <https://www.bcn.cl/>. Obtenido de <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1143741>

Ministerio del Trabajo y Previsión Social. (1978.15 de junio). *Decreto Ley 2200*. <https://www.bcn.cl/>. Obtenido de <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=6850>

Ministerio del Trabajo y Previsión Social. (2016, 16 de septiembre). *Decreto 47*. <https://oig.cepal.org/>. Obtenido de https://oig.cepal.org/sites/default/files/2016_decreto47_chi.pdf

Ministerio del Trabajo y Previsión Social. (2020, 4 de septiembre). *Ley 21260*. <https://www.bcn.cl/>. Obtenido de <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1149143>

Ministerio del Trabajo y Previsión Social; Subsecretaría del Trabajo. (1968, 1 de febrero 1968). *Ley 16744*. <https://www.bcn.cl/>. Obtenido de <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=28650>

Ministerio del Trabajo y Previsión Social; Subsecretaría del Trabajo. (1993, 30 de septiembre). *Ley 19250*. <https://www.bcn.cl/>. Obtenido de <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=30617>

Ministerio del Trabajo y Previsión Social; Subsecretaría del Trabajo. (2001, 05 de octubre).

Ley 19759. <https://www.bcn.cl/>. Obtenido de

<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=190282>

Ministerio del Trabajo y Previsión Social; Subsecretaría del Trabajo. (2020, Julio 03).

Decreto 18. <https://www.bcn.cl/>. Obtenido de

<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1147206>

Ministerio de Telecomunicaciones. (15 de 11 de 2019). <https://www.teletrabajo.gov.co>.

Recuperado el 10 de 09 de 2020, de <https://www.teletrabajo.gov.co/622/w3-article-116116.html>

Ministerio de trabajo. (2012). Decreto 884 de 2012. Recuperado de

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

OIT (2020). La OIT alerta sobre el aumento del desempleo mundial en 2020. Recuperado el

12 de septiembre de 2020 en <https://www.portafolio.co/economia/la-oit-alerta-sobre-aumento-del-desempleo-mundial-en-2020-537263>

OISS (2019) Prevención en Riesgos laborales en el Teletrabajo. *Estándares OISS de seguridad y salud en el trabajo*.

Organización Internacional del Trabajo. (2020). www.ilo.org. Obtenido de

www.ilo.org: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/genericdocument/wcms_743071.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2011). *Manual de Buenas Prácticas en*

Teletrabajo. Primera Edición. Buenos Aires: Oficina Internacional del Trabajo,

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad social, Unión Industrial Argentina.
recuperado de http://www.trabajo.gov.ar/downloads/teletrabajo/manual_buenas_practicas_2011.pdf.

Osio Havriluk, Lubiza (2015). Salud y seguridad en el teletrabajo. Caso: Argentina. *Visión Gerencial*, (2),410-426.[fecha de Consulta 18 de Septiembre de 2020]. ISSN: 1317-8822. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=4655/465545899009>

Osio, L (2015). Salud y seguridad en el teletrabajo. Caso: Argentina. pág 410-426.
recuperado el 18 de Septiembre de 2020. Disponible en:
https://www.researchgate.net/publication/298793001_Salud_y_seguridad_en_el_teletrabajo_Caso_Argentina

Palma, L. (2020) Cambios a la Ley Federal del Trabajo en materia de Teletrabajo "home office" en México. Holland & Knight. Recuperado el 6 de marzo en <https://www.hklaw.com/es/insights/publications/2020/12/modifications-and-additions-to-the-mexican-federal-labor-law>

Pires, D. (2014). Teletrabajo en Brasil. Reflexiones sobre la protección de la salud del trabajador frente a la isonomía del trabajo presencial. Recuperado el 18 de septiembre de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7496872>

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.
Recuperado el 28 de 02 de 2021, de <https://revista.fasecolda.com/index.php/revfasecolda/article/view/649/615>

Presidencia de la República Brasil, (1943). Consolidación de Leyes Laborales, Decreto Ley N ° 5.452, 1 De Mayo De 1943. Recuperado de

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm

Reyes, I. R. (2015). Análisis jurídico a la figura del trabajo a distancia. *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 6(11), 69.92.

Rodríguez, D. (2017) Legislación Laboral para el Teletrabajo. *Revista Principia Iuris* 14 (27) pp.166-183. ISSN en línea 2463-2007

Ruiz, R. (2015) El teletrabajo: hacia una nueva forma de trabajo en Chile. *Revista de derecho Universidad San Sebastián*. www.rduss.cl

SanJuan, C. (18 de 08 de 2020). *microjuris.com*. Recuperado el 10 de 09 de 2020, de <https://aldiaargentina.microjuris.com/2020/08/19/doctrina-estudio-comparado-de-la-legislacion-sobre-teletrabajo-en-los-paises-de-america-latina-y-el-caribe/>

Secretaría 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.

Saludablemente. (10 de 12 de 2020). <https://www.gob.cl/saludablemente/>. Obtenido de <https://www.gob.cl/saludablemente/>: <https://www.gob.cl/saludablemente/>

Senado federal, (2017). Consolidação das Leis do Trabalho – CLT. Recuperado de https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/535468/clt_e_normas_correlatas_led.pdf

Superintendencia de Seguridad Social. (19 de 04 de 2020). *www.suseso.cl*. Obtenido de *www.suseso.cl*: https://www.suseso.cl/607/articles-590749_archivo_01.pdf

Superintendencia de Seguridad Social. (27 de 04 de 2020). *www.suseso.cl/612/w3-article-589773.html*. Recuperado el 26 de 11 de 2021, de *www.suseso.cl/612/w3-article-589773.html*: <https://www.suseso.cl/612/w3-article-589773.html>

Valero-Pacheco, I. C., & Riario-Casallas, M. I. (2020). Teletrabajo: Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en Colombia/Teleworking: Occupational Health and Safety Management in Colombia. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 23(1), 22–33. <https://doi-org.ezproxy.uniminuto.edu/10.12961/aprl.2020.23.01.03>

www.isotools.org. (2016). <https://www.isotools.org/2016/02/08/fundamentos-y-objetivos-de-una-ley-de-riesgos-laborales/>. Recuperado el 17 de 09 de 2020, Dponible en: <https://www.isotools.org/2016/02/08/fundamentos-y-objetivos-de-una-ley-de-riesgos-laborales/>