

Reglamentación de la seguridad y salud en el trabajo para el teletrabajo en postpandemia

Hilda Esperanza Hurtado Pérez¹

PALABRAS CLAVE	RESUMEN
Teletrabajo, seguridad y salud en el trabajo, pandemia	<p>El teletrabajo una opción que tomó gran fuerza durante la en época de pandemia, es una alternativa que llegó para quedarse y ayuda a las empresas a sobrevivir y mantenerse en el mercado.</p> <p>En los últimos tiempos y a causa del coronavirus (Covid 19), las empresas tuvieron que enfrentar grandes cambios en la economía, en el diario vivir y en la manera de hacer las cosas; dado esto vieron la necesidad de reinventarse y comprender la importancia que representa el teletrabajo como alternativa para mantenerse en el mercado, sin embargo a pesar de que el trabajador se encuentra fuera de las instalaciones de la empresa no se puede ignorar que también se deben seguir normas de seguridad y salud en el trabajo.</p>

KEYWORDS	ABSTRACT
Telecommuting, occupational safety and health, pademic	<p>Telecommuting, an option that gained great strength during the pandemic, is an alternative that is here to stay and helps companies survive and stay in the market.</p> <p>In recent times and due to the coronavirus (Covid 19), companies have had to face great changes in the economy, in daily life and in the way of doing things; Given this, they saw the need to reinvent themselves and understand the importance of teleworking as an alternative to stay in the market, however, despite the fact that the worker is outside the company's facilities, it cannot be ignored that rules must also be followed safety and health at work.</p>

Con el fin de hablar sobre la seguridad y salud en el trabajo para el teletrabajo es importante abordar el tema desde el surgimiento de este, el cual se dio en Colombia en el año de 1979, cuando se elaboró un reglamento sobre esta materia. De ahí en adelante y a través

del tiempo el Gobierno Nacional ha emitido un gran número de leyes, decretos y resoluciones, llegando al decreto 1443 de 2014, en donde se dictaminan disposiciones para la implementación en las empresas del sistema de gestión de la seguridad y salud

¹ Abogada - Docente, Tecnológica FITEC, hildaehurtado707@fitecvirtual.edu.co

en el trabajo (SG-SST), decreto en el cual se exige a todas las instituciones ya sean públicas o privadas, implementen dicho sistema.

Es así como, la importancia de la seguridad y salud en el trabajo en todas las empresas radica en la búsqueda de una mejora en los hábitos saludables de los trabajadores en cada empresa, lo cual se traduce en beneficios para la misma; debido que este sistema ayuda a mejorar la productividad y constancia en el puesto de trabajo, disminuyendo el ausentismo laboral de manera considerable, a causa de la aparición de enfermedades laborales y accidentes de trabajo. De igual forma representa una herramienta de vital importancia para proteger la integridad física y mental y a la vez la vida de los trabajadores, ofreciendo condiciones aptas para el desarrollo de sus funciones.

En los últimos tiempos, más exactamente con la promulgación de la Ley 1221 de 2008, reglamentada por el decreto 884 de 2012, se reconoce en Colombia el teletrabajo como modalidad laboral, en la cual en su artículo 2 define al teletrabajo 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"*, buscando con esto ofrecer mejores oportunidades de trabajo a las personas más vulnerables, con el fin que

puedan obtener un ingreso trabajando desde casa, en donde se eliminan barreras muy importantes como por ejemplo, que las madres puedan trabajar sin tener que dejar a sus hijos al cuidado de terceros, minimizando los peligros que esto representa para los menores y ofreciendo ventajas como por ejemplo la reducción de costos fijos en la empresa como lo son espacios de trabajo, mobiliario, servicios públicos, etc.

Es importante tener en cuenta que, para la implementación del teletrabajo, existen cinco pasos fundamentales que se deben cumplir, como son: 1. compromiso institucional, es decir, querer hacerlo; 2. planeación del proceso, del cual se deriva la organización y establecimiento del cronograma de implementación; 3. realizar periódicamente revisión interna en cuanto a los recursos humanos, técnicos, jurídicos y tecnológicos con los que cuenta la empresa o institución, lo que se traduce en, 4. la autoevaluación al desempeño de las funciones de los teletrabajadores, y por último, 5. la adopción e implementación del teletrabajo en la empresa.

Es preciso manifestar que con la llegada del Coronavirus - Covid 19 al país, el Gobierno se vio en la necesidad de impulsar el teletrabajo, como una alternativa importantísima a fin de evitar o disminuir el riesgo de contagio del virus, debido a que con esta práctica de trabajo se podían evitar las reuniones presenciales y con ello las aglomeraciones, acudiendo a las oficinas de la empresa solo en casos especiales y

excepcionales.

Es así como, diferentes entidades y debido a este duro momento por el que está atravesando el mundo; el teletrabajo ayudó a las empresas a evolucionar y sobrevivir. Actualmente, cuando poco a poco todo está retornando a la normalidad, se evidencia como el teletrabajo está haciendo parte de esa normalidad en muchas empresas, por lo que se hace necesario analizar los nuevos riesgos laborales a los que se enfrentan los teletrabajadores, tales como, incremento del riesgo de padecer trastornos musculoesqueléticos y problemas de salud mental, debido a que no estaban preparados para este tipo de trabajo; que en muchas ocasiones lleva a largas y extenuantes horas ante las pantallas y es ahí donde debe existir una buena reglamentación en las empresas en cuanto a seguridad y salud en el trabajo con el fin de minimizar las enfermedades laborales y los accidentes de trabajo.

En este aspecto, lo último que se encuentra en trabajo remoto es la Ley 2121 expedida el 03 de agosto de 2021, en la cual se crea el régimen de trabajo remoto y se establecen normas para promoverlo, regularlo y se dictan otras disposiciones, cuyo objeto es *“crear una nueva forma de ejecución del contrato de trabajo, denominada trabajo remoto la cual será pactada de manera voluntaria por las partes y podrá ser desarrollada a través de las tecnologías existentes y nuevas, u otros medios y mecanismos que permitan ejercer la labor contratada de manera remota. Esta nueva forma de ejecución del contrato de trabajo se*

efectuará de manera remota en su totalidad e implica una vinculación laboral con el reconocimiento de los derechos y garantías derivadas de un contrato de trabajo” (Artículo 1º, Ley 2121 de 2021).

La Ley 2121 de 2021 establece los principios generales del trabajo remoto, teniendo en cuenta el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, en donde establece que para que exista contrato de trabajo se requiere que concurren los elementos esenciales del mismo como son la actividad personal del trabajador, la continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador y un salario como retribución del servicio. (Artículo 23, Código Sustantivo del Trabajo).

En esta norma se establece que el Gobierno Nacional en un período no superior a seis meses diseñará e implementará una política pública para el desarrollo del trabajo remoto en el país, la cual beneficia a sectores vulnerables como lo son mujeres, jóvenes, trabajadores y trabajadoras que pertenezcan a grupos étnicos y personas con discapacidad, que finalmente quedó reglamentada con la expedición del decreto 555 del 09 de abril de 2022, el cual regula las condiciones que se deben aplicar en las relaciones laborales que suscitan entre los empleadores del sector privado y los trabajadores remotos, al igual establece las funciones y obligaciones que deben cumplir las Entidades Administradoras de Riesgos Laborales – ARL y todos los actores que participan en la implementación y ejecución del trabajo remoto a nivel país.

De igual forma, establece las cláusulas mínimas que debe contener el contrato de trabajo remoto, las obligaciones del empleador frente al trabajo remoto, las obligaciones del trabajador remoto, las obligaciones de las ARL y demás directrices que se deben tener en cuenta para la implementación de esta modalidad de trabajo.

En conclusión, el teletrabajo es una opción que muchos países exploran desde hace varios años y que ofrece nuevas alternativas de vinculación laboral que para muchos puede ser bastante conveniente y va en concordancia con la globalización y el progreso permanente a través del uso de las tecnologías de la información y la comunicación, sin embargo, no puede pensarse que por el hecho de permanecer en casa no se está expuesto a ningún riesgo laboral, por esto es imprescindible que la legislación Colombiana que gira en torno a este tema siga en constante actualización contemplando todos los aspectos relacionados con la nueva normalidad.

Referencias

Código Sustantivo del Trabajo, artículo 23.

Ley 1221 de 2008, Congreso de la República.

Decreto 1443 de 2014, Ministerio del Trabajo.

Decreto 884 de 2012, Ministerio del Trabajo.

Ley 2121 de 2021, Congreso de la República.

Decreto 555 de 2022, Ministerio del Trabajo.