



Riesgos laborales, bajo control en el teletrabajo

En el país hay 10.753 empresas implementando esa modalidad que permite usar la casa como oficina.

El teletrabajo está penetrando cada vez más en el mercado colombiano. En la actualidad, según el Ministerio de las TIC (tecnologías de la información y la comunicación), hay 10.753 empresas implementando esa modalidad que permite usar la casa como oficina, lo que no deja de generar inquietudes acerca de cómo se abordaría una situación de riesgo o accidente de trabajo.

El Ministerio de Trabajo ha identificado que, para el teletrabajador, los riesgos más frecuentes son los psicosociales (relación con la familia); los ergonómicos (ligados a los equipos y las posturas); los ambientales, y las condiciones de seguridad (riesgos eléctricos, por ejemplo).

Yohana Yepes, de la Oficina del Teletrabajo de ese ministerio, señala que en protección del teletrabajador hay avances en materia de normas y los derechos son iguales a los de los trabajadores que van a una oficina, si los contratos laborales son formales.

No obstante, para que se hagan efectivos tales derechos y no termine el ciudadano cubriendo un gasto por un accidente de trabajo o una enfermedad laboral mientras trabaja desde la casa, es necesario cumplir algunos requisitos.

Notificación: “Se debe notificar a la ARL (administradora de riesgos laborales) cuando se va a implementar el teletrabajo, en aras de que esta realice el estudio pertinente frente al lugar de trabajo en los cuales los teletrabajadores desempeñarán sus funciones laborales”, explica Yepes.

Verificación: El empleador debe contemplar el puesto de trabajo del teletrabajador dentro de los planes y programas de salud ocupacional. Esto implica, según expresa Heidy Balanta, abogada experta en el tema, que al empleado le harán una visita domiciliaria para verificar aspectos como, condiciones ergonómicas de la silla, iluminación y espacio. “Tras la evaluación se determina si puede teletrabajar”.

Compromiso de la ARL: Yepes agrega que la ARL debe contar con una red de atención de urgencias en caso de presentarse un accidente o enfermedad del teletrabajador cuando esté trabajando.

Precisamente, la inquietud de muchos empleados es cómo se define si el accidente que sufre puede ser catalogado como laboral.



Sala de Prensa

Balanta sostiene que el derecho, que aplica en una relación laboral formal, es equivalente al que cobija al trabajador que va a la empresa a realizar sus labores.

La ARL Alfa expresa que en este tema, hay deberes y obligaciones de ambas partes. “Realizar los pagos y controlar el cumplimiento del programa de seguridad y salud del teletrabajador” son algunas que recaen sobre el empleador. Entre tanto, el empleado tiene que “procurar el cuidado integral de su salud; suministrar información clara de su estado de salud, y cumplir las normas, reglamentos e instrucciones”, entre otros mencionados por Alfa.

Las cartas sobre la mesa: Para tener bajo control los riesgos laborales en el teletrabajo son claves aspectos como fijación de horas de trabajo, lugar de trabajo, accesibilidad del trabajador a requerimientos de la empresa, desplazamientos, vacaciones y similares.

Ahorro: El teletrabajo puede resultar beneficioso para las finanzas personales del trabajador puesto que, además de calidad de vida, le reduce gastos de movilidad y disminuye la contaminación, lo que a su vez redundaría en una mejor salud, lo que también es un ahorro.

En Estados Unidos, por ejemplo, se dieron a la tarea de contabilizar el beneficio económico y ambiental de esta práctica. Según Telework Research Network, especializada en evaluar el impacto general de la flexibilidad laboral, el ahorro en el país, si hipotéticamente se llevara a esa modalidad a los 41 millones de personas que tienen trabajos compatibles con el teletrabajo, llegaría a 350.000 millones de dólares con un solo día a la semana. Allí están representados los gastos de transporte; los 2,3 millones de barriles de petróleo que se consumen y accidentes.