



BOLETIN ALSO

Boletín Latinoamericano de Salud Ocupacional

Saludo de la presidencia 2022-2024

Estimados colegas y amigos,

Es un honor dirigirme a ustedes como Presidenta de la Asociación Latinoamericana de Salud Ocupacional. En estos tiempos difíciles, en los que la salud y la seguridad en el trabajo se han vuelto más importantes que nunca, es un privilegio poder liderar una organización comprometida con la promoción de condiciones laborales seguras y saludables para todos los trabajadores de la región. En nuestra asociación, estamos comprometidos en promover la salud y seguridad en el trabajo a través de la investigación, la educación y la colaboración con las empresas, los gobiernos y los trabajadores. Nuestra meta es lograr que todos los trabajadores de la región tengan acceso a un ambiente de trabajo saludable y seguro, y que cada uno de ellos pueda desempeñar sus tareas diarias sin correr riesgos innecesarios.

Es importante destacar que nuestra labor no solo beneficia a los trabajadores, sino también a las empresas y a la sociedad en su conjunto. Una fuerza laboral saludable y segura es más productiva y efectiva, lo que se traduce en una mejor calidad de vida para los trabajadores y un mayor rendimiento económico para las empresas y la región en general.

En la Asociación Latinoamericana de Salud Ocupacional, trabajamos para promover la adopción de buenas prácticas en la gestión de la salud y seguridad en el trabajo. Nuestros miembros son expertos en la materia y están comprometidos en compartir sus conocimientos y experiencias para ayudar a que todas las empresas y organizaciones puedan implementar políticas y prácticas efectivas en este ámbito.

También trabajamos en estrecha colaboración con los gobiernos de la región para promover la adopción de leyes y regulaciones que protejan la salud y seguridad de los trabajadores. Creemos que la colaboración entre el sector público y privado es clave para lograr nuestros objetivos.

En este sentido, la educación es fundamental para el éxito de nuestra labor. En la Asociación Latinoamericana de Salud Ocupacional, ofrecemos programas de formación y capacitación en salud y seguridad en el trabajo para que los trabajadores y las empresas puedan adquirir los conocimientos y habilidades necesarias para prevenir accidentes y enfermedades laborales.

Quiero aprovechar esta oportunidad para agradecer a todos los miembros de la Asociación Latinoamericana de Salud Ocupacional por su compromiso y dedicación. Juntos, podemos lograr una fuerza laboral más saludable y segura, y mejorar la calidad de vida de todos los trabajadores de la región.

En conclusión, reitero mi compromiso con la promoción de la salud y seguridad en el trabajo en Latinoamérica. Seguiremos trabajando arduamente para lograr nuestros objetivos y mejorar la vida de los trabajadores de la región.

Muchas gracias

Dra. Marta Cabrera Contreras.

Dignatarios y Secretaría permanente ALSO

 <p>Dra. Maria Marta Cabrera Contreras Presidenta ALSO Presidenta SOCHMET (Chile)</p>	 <p>Dr. José Ignacio Mendez Campos Dirección Académico</p>	 <p>Dr. David González Guzmán Dirección de Innovación</p>	 <p>Dra. Astrid Stotz Rudolf Secretaría General</p>
	<p>¡Contactanos!</p>  	 <p>Dra. Karla Canova Talledo Secretaría Permanente</p>	 <p>Dr. César Cano Candiotti Secretaría Permanente</p>

Panorama de teletrabajo regional (Link activos)

País	Regulación
Argentina	Ley de teletrabajo N° 27.555 de 2020 (Argentina)
Brasil	Ley de Teletrabajo N° 13.467 de 2017 (Brasil)
Chile	Ley de Teletrabajo N° 21.220 de 2021 (Chile)
Colombia	Ley de teletrabajo N°1221 de 2008 (Colombia)
Costa Rica	Ley de Teletrabajo N° 9831 de 2021 (Costa Rica)
Cuba	Reglamento sobre trabajo a distancia y teletrabajo de 2021 (Cuba)
Ecuador	Ley Teletrabajo N° 181 de 2020 (Ecuador)
El Salvador	Ley de teletrabajo Decreto N°600 de 2020 (El Salvador)
Guatemala	Proyecto de acuerdo Ley Teletrabajo de 2020 (Guatemala)
Honduras	<i>No disponible</i>
México	Ley de Teletrabajo NOM 037 STPS de 2022 (México)
Panamá	Ley de Teletrabajo N° 126 de 2020 (Panamá)
Paraguay	Ley de teletrabajo N° 6738 de 2021 (Paraguay)
Perú	Ley del Teletrabajo N°31572 de 2022 (Perú)
Puerto Rico	Ley del Teletrabajo N°36 de 2020 (Puerto Rico)
República Dominicana	Resolución 23 de 2020 sobre teletrabajo (R.Dominicana)
Uruguay	Ley de teletrabajo N°19978 de 2021 (Uruguay)
Venezuela	<i>No disponible</i>

Otros documentos relevantes de la región

Reglamentación de la Ley de Teletrabajo N°27.555 (Argentina)
Libro blanco del teletrabajo (Argentina)
Manual Teletrabalho (Brasil)
Guía de Orientações Ergonômicas para o Trabalho Remoto (Brasil)
Reglamento sobre condiciones SST en teletrabajo (Chile)
Manual condiciones SST en teletrabajo (Chile)
Libro blanco del teletrabajo (Colombia)
Ley de desconexión laboral N° 2.191 de 2022 (Colombia)
Guía de SST en Teletrabajo (Costa Rica)
Guía Teletrabajo en sector privado (Costa Rica)
Derecho a desconexión laboral 2022 (Ecuador)
Guía teletrabajo (México)
Guía del teletrabajo (Perú)
Estudio comparado de la legislación (MERCOSUR)

Reportes destacados de teletrabajo en la región:

Argentina

[...El contexto, ha obligado a los empleadores a adoptar la modalidad de teletrabajo, prescindiendo de la correcta evaluación de la adecuación de las tareas, la preparación de los empleados, la metodología de evaluación de resultados y el nuevo mapa de riesgo en términos de exposición distintos agentes peligrosos...]

Dra. Claudia de Hoyos

Reporte integro: Teletrabajo en Argentina

México

[...muchas empresas en teletrabajo que se ocuparon porque la gente en su lugar tuviera su silla, su escritorio, esta parte ergonómica que de alguna manera les permitirá hacer su trabajo, y resulto que funciona, entonces hoy con lo que nos encontramos es que mucha gente no ha querido regresar a trabajar en sitio.]

Dra. Irma Juárez Pérez

Reporte integro: Teletrabajo en México

Chile

[...El contexto, ha obligado a los empleadores a adoptar la modalidad de teletrabajo, prescindiendo de la correcta evaluación de la adecuación de las tareas, la preparación de los empleados, la metodología de evaluación de resultados y el nuevo mapa de riesgo en términos de exposición distintos agentes peligrosos...]

Dr. David González Guzmán

Reporte integro: Teletrabajo en Chile

Perú

[.. El contexto, ha obligado a los empleadores a adoptar la modalidad de teletrabajo, prescindiendo de la correcta evaluación de la adecuación de las tareas, la preparación de los empleados, la metodología de evaluación de resultados y el nuevo mapa de riesgo en términos de exposición distintos agentes peligrosos...]

Dra. Karla Canova – Dr. César Cano

Reporte integro: Teletrabajo en Perú

Guatemala

[...Actualmente en Guatemala el teletrabajo ha resultado un modelo de organización de trabajo apropiado para algunos puestos en el sector privado y público dentro del contexto de la pandemia covid-19...]

Dra. Wendy Lissette García Estrada

Reporte integro: Teletrabajo en Guatemala

Autor: Dra. Claudia de Hoyos

Contacto:

“Teletrabajo” (telecommuting, en inglés) fue un término acuñado por el ingeniero de la NASA Jack Nilles, y esta idea surgió como respuesta a la escasez de combustible en 1973 de los Estados Unidos, debido al embargo de petróleo decretado por los exportadores árabes, a los países que apoyaban a Israel en la guerra

Surgió vinculado siempre a las tecnologías de la información y la comunicación. En su pionero estudio Telecommunications-Transportation Tradeoff (1976), Nilles sostenía que “si uno de cada siete trabajadores no tuviera que desplazarse a su sitio de trabajo, Estados Unidos no tendría la necesidad de importar petróleo”.

Jack Nilles comenzó a pensar en formas de optimizar los recursos no renovables. No solo por su cantidad limitada, sino también por la contaminación derivada, las aglomeraciones y los problemas de movilidad.

Para optimizar estos recursos, ahorrar energía y evitar los problemas de transporte, su primera idea fue “llevar el trabajo al trabajador” en lugar de hacerlo al revés.

Nilles implementó el modelo de teletrabajo en la aseguradora en la que estaba contratado en 1973. Su idea consistía en conectar los teclados y pantallas de sus compañeros a estaciones remotas cercanas a la sede de la empresa. De esta manera, cada trabajador podía seguir trabajando como si estuviera allí, pero sin estarlo.

La Organización Internacional del Trabajo define el teletrabajo como la forma de trabajo que se realiza en una ubicación alejada de una oficina central o instalaciones de producción, separando al trabajador del contacto personal con colegas de trabajo que estén en esa oficina. Las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (TICs) hacen posible esta separación facilitando la comunicación.

No hay que confundir trabajar desde casa con hacer teletrabajo: El trabajo desde casa ha existido siempre. Para el teletrabajo, en cambio, son imprescindibles las tecnologías de la información y la comunicación

Creemos que es importante definir algunos conceptos que fundamentales en Argentina

- Es una modalidad laboral que consiste en la realización total o parcial en forma remota de la tarea habitual para la cual fue contratado un empleado. También puede definirse como una nueva forma de relación salarial
- Se efectúa utilizando las herramientas disponibles a partir de las nuevas tecnologías de la información y comunicación (TICs).
- Implica repensar y adaptar las relaciones laborales conocidas, los espacios de trabajo, la carga horaria

establecida, los mecanismos de control, los roles de liderazgo, la comunicación interpersonal, la cultura de la organización

- Asimismo, requiere capacitación y entrenamiento previo a su implementación tanto para el empleador como para el colaborador, así como la elección de estrategias tendientes a garantizar la salud y la seguridad de los actores.
- Desde la visión de la Salud Ocupacional, el teletrabajo implica riesgos y beneficios para los usuarios que se encuentran en permanente estudio debido a las características dinámicas de esta modalidad que se encuentra en pleno auge
- El contexto, ha obligado a los empleadores a adoptar la modalidad de teletrabajo, prescindiendo de la correcta evaluación de la adecuación de las tareas, la preparación de los empleados, la metodología de evaluación de resultados y el nuevo mapa de riesgo en términos de exposición distintos agentes peligrosos
- La decisión de pasar a la modalidad de teletrabajo debe ser manifestada por escrito y puede ser revocada por el trabajador en cualquier momento de la relación laboral.
- Este derecho se llama “derecho a la reversibilidad”.
- El traslado de quien trabaja en una posición presencial a la modalidad de teletrabajo, debe ser voluntario, salvo en casos de fuerza mayor.
- El empleador está obligado a darle tareas en el establecimiento en el que las prestaba antes de hacer teletrabajo o en el más cercano al domicilio del trabajador
- Si el empleador no cumple, el trabajador puede considerarse despedido o reclamar que se restablezcan sus condiciones de trabajo.
- El derecho a la reversibilidad debe ejercerse de buena fe, evitando el abuso del derecho y con criterio de colaboración y solidaridad.
- Cuando el trabajador ejercer su derecho a la reversibilidad debe invocar una motivación razonada
- Cuando el empleador recibe su solicitud de no trabajar más en la modalidad de teletrabajo, debe cumplir con su obligación de darle tareas en el establecimiento
- En ningún caso ese plazo puede ser mayor a 30 días.

Las personas que pactaron la modalidad de teletrabajo desde el inicio de la relación laboral no pueden revocar su consentimiento ni ejercer el derecho a que se les otorguen tareas presenciales, salvo lo dispuesto en los Convenios Colectivos del Trabajo o en los contratos individuales

DEBERES Y DERECHOS

Las personas que trabajan bajo la modalidad de teletrabajo tienen:

- Los mismos derechos y obligaciones que las personas que trabajan de forma presencial.
- Derecho a una remuneración igual a la que percibirían bajo la modalidad presencial.
- Derecho a no ser contactada y a desconectarse de los dispositivos fuera de su jornada laboral y durante las licencias.
- El empleador no puede exigir al trabajador que haga tareas ni enviarle comunicaciones fuera de la jornada laboral.
- Derecho a horarios compatibles con las tareas de cuidado que están a su cargo cuando deben cuidar a personas menores de 13 años, personas con discapacidad o adultas mayores que conviven con ellas y necesitan asistencia específica.
- Los empleadores y las empleadoras y los trabajadores y las trabajadoras deben velar por un uso equitativo, en términos de género, de este derecho y promover, promoviendo la participación de los varones en las tareas de cuidado.
- Derecho a que el empleador le compense los mayores gastos en conectividad o consumo de servicios. Esta compensación está exenta del pago del impuesto a las ganancias.
- Los derechos colectivos, a los fines de la representación sindical, deben ser consideradas como parte del conjunto de quienes trabajan en forma presencial
- Trabajar en un ambiente sano y seguro.
- Conocer los riesgos asociados a su tarea.
- Recibir capacitación sobre métodos de prevención.
- Recibir elementos de protección personal y colectiva.
- Cobertura de la ART de su empleador.
- Recibir asistencia médica.
- Recibir los pagos mensuales en caso de accidente o enfermedad profesional y la indemnización en los casos que corresponda.
- Recibir la recalificación laboral cuando corresponda.
- Denunciar ante su empleador o la ART los accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.
- Comunicar a su empleador, la ART o la SRT cualquier situación de riesgo relacionada con el puesto de trabajo o establecimiento en general.
- Participar de acciones de capacitación y formación sobre salud y seguridad en el trabajo.
- Utilizar correctamente los elementos provistos por el empleador.
- Realizar los exámenes médicos periódicos.

EMPLEADOR- RESPONSABILIDADES

- Formar o contar con jefes, gerentes y directivos que tengan capacidad para manejar equipos mixtos, remotos y presenciales.
- Poder tomar decisiones teniendo en cuenta el contexto del trabajo.
- Trabajar por objetivos y resultados.
- Tener en cuenta que las metas se van a cumplir bajo la órbita del teletrabajo, lo cual requiere una dinámica diferente.
- Manejar herramientas tecnológicas, diseñar estrategias y planes de trabajo para facilitar la comunicación e integración de los equipos.
- Analizar puestos de trabajo y perfiles adecuados para el teletrabajo.
- Los elementos de trabajo deben ser provistos por el Empleador
- Proveer el equipamiento -hardware y software- necesarios para el desempeño de las tareas.
- Proveer las herramientas de trabajo y el soporte necesario para el desempeño de las tareas.
- Asumir los costos de instalación, mantenimiento y reparación de las herramientas de trabajo o compensar al trabajador por el uso de herramientas propias.
- La persona que trabaja será responsable por el correcto uso y mantenimiento de los elementos y herramientas de trabajo provistas por su empleador y deberá evitar que esos elementos sean utilizados por otras personas.
- En ningún caso el trabajador responderá por el desgaste normal de las herramientas de trabajo producido por el uso o el paso del tiempo.
- En caso de desperfectos, roturas o desgaste en los elementos, instrumentos o medios tecnológicos que impidan la prestación de tareas, el empleador debe reemplazarlos o repararlos. El tiempo que lleve el cumplimiento de esta obligación del empleador no afectará el derecho de la persona que trabaja a continuar cobrando la remuneración habitual.
- La entrega de elementos de trabajo y la compensación de gastos no son remuneratorias.

HIGIENE Y SEGURIDAD LABORAL

- El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación es la autoridad de aplicación de la ley de teletrabajo y dictará las normas sobre higiene y seguridad bajo la modalidad de teletrabajo.
- También, la inclusión de las enfermedades causadas por la modalidad de teletrabajo dentro del listado de enfermedades profesionales.
- Los accidentes que se produzcan en el lugar, jornada y en ocasión del teletrabajo, se presumen accidentes de trabajo en los términos de la ley de Riesgos del Trabajo.

RIESGOS LABORALES

Riesgos ergonómicos

- Posturas incorrectas, movimientos repetitivos o el mantenimiento prolongado de posiciones estática, que mejoran con silla ergonómica, un buen teclado, pantalla y reposapiés y realizar pausas constantes para estirar los músculos y descansar la vista.

Riesgos psicosociales

- Aislamiento, invisibilización, aburrimiento, desgano o problemas de concentración, aumento de horas de trabajo, la adicción al trabajo y la sensación de estar conectado de forma permanente (afecciones psicológicas como la ansiedad o la depresión)

Riesgos del sedentarismo

- El teletrabajo reduce los desplazamientos y los horarios marcados y, además, puede fomentar una sensación de apatía, lo que en general reduce nuestra actividad física.

RÉGIMEN LEGAL DEL CONTRATO DE TELETRABAJO

Decreto 27/2021

DCTO-2021-27-APN-PTE - Apruébese la reglamentación de la Ley N.º 27.555.

Ciudad de Buenos Aires, 19/01/2021

RÉGIMEN LEGAL DEL CONTRATO DE TELETRABAJO - Ley 27555 (entró en vigor el 1 de abril de 2021)

Artículo 1º- Objeto. La presente ley tiene por objeto establecer los presupuestos legales mínimos para la regulación de la modalidad de Teletrabajo en aquellas actividades, que, por su naturaleza y particulares características, lo permitan. Los aspectos específicos se establecerán en el marco de las negociaciones colectivas.

Como puntos a destacar en la Ley, podemos decir:

1. La norma garantiza a quienes realicen trabajo a distancia los mismos derechos y obligaciones de la modalidad presencial.
2. La jornada laboral debe ser pactada previamente por escrito en el contrato de trabajo en acuerdo con los límites legales y convencionales vigentes.

3. Se establece el derecho a la desconexión, que le permitirá al trabajador desconectarse fuera de la jornada laboral y en los períodos de licencias.
4. El empleador debe proporcionar el equipamiento, las herramientas de trabajo y el soporte necesario para el desempeño de las tareas, y asumir los costos de instalación, mantenimiento y reparación de estas, o la compensación por la utilización de herramientas propias de la persona que trabaja.
5. Los que realicen teletrabajo tendrán derecho a la compensación por los mayores gastos en conectividad y por consumo de servicios, los cuales estarán exentos del Impuesto a las Ganancias.
6. Se sanciona el concepto de reversibilidad por el cual un trabajador podrá a volver a realizar trabajo presencial en cualquier momento y sin previo aviso.
7. También garantiza el derecho a la intimidad al establecer que el control destinado a la protección de los bienes e informaciones de propiedad del empleador deberán contar con participación sindical a fin de salvaguardar la privacidad del empleado y de su domicilio".
8. Tareas compartidas: Las personas que trabajen bajo esta modalidad y que acrediten tener a su cargo, de manera única o compartida, el cuidado de personas menores de 13 años, con discapacidad o adultas mayores que requieran asistencia específica tendrán derecho a horarios compatibles con estas tareas o a interrumpir la jornada laboral.
9. La decisión de realizar el trabajo en domicilio, salvo casos de fuerza mayor debidamente acreditada, debe ser voluntario y prestado por escrito.
10. Los teletrabajadores serán representados por la asociación sindical de la actividad donde presta servicios.
11. El uso de personal extranjero en esta modalidad requerirá la autorización previa de la autoridad de aplicación. Los convenios colectivos deberán establecer un tope

BIBLIOGRAFIA

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL EL TRABAJO

ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD

ORGANIZACIÓN PANAMERICANA DE LA SALUD

MINISTERIO DE PRODUCCION Y TRABAJO- Teletrabajo decente en Argentina

RÉGIMEN LEGAL DEL CONTRATO DE TELETRABAJO - Ley 27555

SUPERINTENDENCIA DE RIESGOS DEL TRABAJO

ASOCIACION ARGENTINA DE TELETRABAJO

Teletrabajo en Chile

Autor: Dr. David González Guzmán
Contacto: davidgmed@gmail.com

Teletrabajo en Guatemala

Autor: Dra. Wendy Lissette Garcia Estrada
Contacto:

Actualmente en Guatemala el teletrabajo ha resultado un modelo de organización de trabajo apropiado para algunos puestos en el sector privado y público dentro del contexto de la pandemia covid-19. Por eso, se promueve la consideración a los empleadores o patronos para que lo implementen en donde sea posible, esto es debido a que, si bien la Pandemia vino a resurgir esta modalidad, pero, actualmente esta modalidad vuelve a disminuir hasta en un 50% ya que los casos por Covid-19 han disminuido. El teletrabajo, es un modelo de organización del trabajo. El patrono decide cómo organiza el trabajo de cada persona con relación al objeto o materia de cada puesto; esto, basado en sus funciones, tareas y responsabilidades, así como en la forma de su desempeño, el lugar donde se ejecutan esas labores, la jornada u horario asignado y el sistema de retribución que corresponde a cada empleado que trabaje para él.

Sin embargo, toda actividad laboral está regulada por normas de orden público (Artículo 14 del Código de Trabajo) y todo patrono tiene la obligación de disponer o de implementar el modelo de trabajo que convenga a sus intereses, siempre y cuando respete el cumplimiento de esas normas de orden público que son irrenunciables para los trabajadores (Artículo 106 del Código de Trabajo). Actualmente en Guatemala el teletrabajo ha resultado un modelo de organización de trabajo apropiado para algunos puestos en el sector privado y público dentro del contexto de la pandemia covid-19. Por eso, se promueve la consideración a los empleadores o patronos para que lo implementen en donde sea posible. Pero aún no es una actividad que por su relevancia pueda ser considerada como un régimen especial, exigiendo una normativa particular en el Código de Trabajo.

Autor: Dra. Irma Juárez Pérez
Contacto: Irmajuarezp@yahoo.com.mx

Las reglas del teletrabajo en nuestro país, cómo sabemos es un tema que por supuesto por la trascendencia que estamos viviendo en el día de hoy por la emergencia sanitaria y por las modernas técnicas laborales que se han venido implementando no solamente en nuestro país sino también en algunas otras partes del mundo es muy importante este proyecto de regulación para el proceso de gestión del teletrabajo en México, tema que tiene que ver con lo jurídico, con la visión de los recursos humanos, el desarrollo organizacional y el tema en general de la Administración.

Enfrentarnos a este entorno que la pandemia nos presentó y que sin duda la globalización, la internalización, y los diversos elementos tecnológicos, nos ha adelantado tiempos que se preveían pero que hoy con hoy sin duda están presentes, hablar de este proyecto, que es la NOM 037 resulta muy importante para los tomadores de decisiones en el trabajo. Así que hablar de esta norma resulta importante sobre todo desde lo que es el desarrollo organizacional, si nos compete hablar de este enfoque hay mucho que trabajar.

Vamos con un atraso bastante significativo en todo aquello que se refiere a la participación humana en el trabajo en alguna de las clases; los primeros avances primeros descubrimientos, las investigaciones en esta materia desde los años 30

Tenemos una seguridad social se tiene una seguridad social el patrón no está eximido por el hecho de que tenga el trabajador en su domicilio de evitarla la Seguridad Social, es la problemática que vamos a tener, ¿Cuál es la distinción entre un derecho a domicilio y un teletrabajo? porque al final del día son ambos un trabajo que va a realizar el operario en su domicilio, es su fuente de trabajo, en ese lugar, la única diferencia es la supervisión que pueda tener el patrón frente a un trabajo a domicilio y frente al teletrabajo, ese es el punto cardinal. Pero la Seguridad Social debería tenerla sea donde sea si es una persona que presta un servicio a otra persona debe tener la Seguridad Social, prevenir los riesgos de trabajo es una obligación claramente del patrón, pero se le da mucha vueltas a algo que es tan sencillo, ¿cómo vamos a garantizarle a ese trabajador una seguridad en un lugar donde no está prestando sus servicios y que el patrón físicamente lo está

observando?, esto sería la problemática, cuando una persona diga que se accidento en su fuente de trabajo que está ubicada en su Domicio, ¿cómo se accidento?, ¿Cuál fue el riesgo?, ¿Cuál es la problemática en tu centro de trabajo?, la luz, la silla, el mouse, la silla, te caíste y te fracturaste, ¿Cuál es la problemática a observar? , en este aspecto el trabajador y el patrón estarán limitados en ese aspecto, acreditar.

Es muy imparte que, con esta nueva manera de observar el teletrabajo, se tiene que hacer muchas precisiones que van desde aspectos culturales, por ejemplo, desde el punto de vista legal es completamente necesario porque finalmente la norma es algo que se busca que las organizaciones cumplan, por otro lado, el check list que marca la autoridad para que la persona que trabaja desde casa o desde donde tenga que trabajar lo cumpla. La convergencia generacional nos hace que hoy haya factor humano joven, buscando flexibilidad en el trabajo, y lo primero que está marcando esta norma no es la flexibilidad; nos está marcando que tenemos que tener un lugar autorizado por un patrón, por un empleador para que sea ahí donde yo pueda trabajar, y salvo otro procedimiento donde se me autorice trabajar en otro espacio que cumpla también con los requisitos que marca la norma podre estar trabajando en esa distancia, ¿Qué implicaría culturalmente para ese trabajador?, por un lado el sentir que el trabajo que se está trasladando de la oficina, empresa a la casa o al lugar que elige para trabajar en realidad no es teletrabajo, hay una distancia hay una diferencia muy clara a lo que es teletrabajo y lo que es home office, el home office refiere a que el trabajo es trasladado a casa y la casa probablemente no tenga estas condiciones de seguridad y por lo tanto el que falten ciertos requisitos que permitan hacer un trabajo bien hecho productivo a distancia sin complicaciones, que fue parte de lo que esta pandemia llevo a muchos casos, a que la casa se convirtió en todo el centro de trabajo, el centro de recreo, de estudios, etc. Y las organizaciones encontraban a que la falta de elementos no solo de materiales sino también de carácter normativo como es la seguridad social que vivimos hoy. Esto desde el punto de vista del trabajo puede decirse que intervenciones organizacionales donde las empresas midieron productividad trabajando la gente a distancia, se

encontró que la gente fue productiva, que la gente trabajo con buenos resultados, recursos humanos se vio desafiado para poder ayudar que la gente tuviera objetivos claros, mediciones e indicadores claros y observar su cumplimiento, la gente cumplió, cuando a la gente se le dijo regresas al lugar de trabajo hay gente que se opuso a esto, y ¿Por qué se está oponiendo?, ¿Por qué se está resistiendo?, por un tema muy importante y es muchas veces la movilidad, gente que dejó de vivir en una casa, que se fue a otro espacio y que de pronto ahora regresa nuevamente ahora en vivo a su lugar de trabajo. En la pandemia hubo muchas empresas en teletrabajo que se ocuparon porque la gente en su lugar tuviera su silla, su escritorio, esta parte ergonómica que de alguna manera les permitirá hacer su trabajo, y resultó que funciona, entonces hoy con lo que nos encontramos es que mucha gente no ha querido regresar a trabajar en sitio, que muchas empresas encontraron una manera importante de ser productivas con esta modalidad de teletrabajo y lo entendieron bien, el teletrabajo explica que se podrá trabajar a distancia con estos recursos tecnológicos y dará resultados, lo que nos está diciendo esta norma es: vas a trabajar en el sitio que te indiquemos, porque así lo dispones que cumplan todos estos requisitos, sin consideración de que es puente es fin de semana y me puedo ir a la playa y me voy a trabajar fuera, por lo tanto el nivel de control que se quiere manejar está muy lejano a aceptarse a lo que marca el teletrabajo.

Lo primero que tenemos que hacer es: identificar con precisión en la organización, que es el teletrabajo, que indicaciones tienen y hay dos aspectos muy importantes

1. El perfil del individuo, hay personas capaces de trabajar con objetivos bien claros sin marcaje personal, pero hay otros individuos que no pueden trabajar sin marcaje personal, porque no son responsables, porque requieren supervisión inmediata, porque no son cumplidos, porque olvidan los objetivos y esto le pega fuertemente a esta manera de trabajo

2. La salud mental, cuantas personas requieren están en convivencia con otros para sentirse bien, y hay personas que a contrario se sienten mucho mejor en un trabajo aislado, lo que hemos encontrado en las nuevas empresas, fue que cuando regresa la gente a trabajar se encontraron con que las personas empezaron a estar mucho más estresadas, porque la condición fue, regresas a tu lugar de trabajo, te coloca en tu estación de trabajo, te pones tus audífonos y las juntas siguen siendo virtuales, y entonces la gente empezaba a trabajar con

mucho ruido alrededor en donde decía no me puedo concentrar porque escucho muchas voces a un mismo tiempo, ahora estoy haciendo mi proyecto en 2 horas porque me cambie de casa o porque el tráfico ya volvió a ser el mismo, esto provocaba que la gente empezaran a tener un ambiente laboral en discomfort, La norma se está enfocando mucho a condiciones de seguridad, pero se está haciendo muy complejo algo que es muy sencillo, y aquí aparece otra cosa muy importante apareció la norma 035 hablando de los riesgos psicosociales apareciendo esta disposición en el 2018, después la norma 036 hablando de económica, hoy aparece la norma 037 hablando de teletrabajo y podemos poner varias preguntas que por parte colaboradores y empresarios pueden ponerse en la mesa, ¿Quién supervisa los cumplimientos?, ¿Estoy haciendo bien las cosas entendido bien las normas? O hay aspectos tan ambiguos tan generales que puede estar cayendo en el incumplimiento por la interpretación ¿Con quienes estoy trabajando?, ¿Qué tipo de trabajo estoy realizando?

Entonces, si bien los temas de seguridad los esté abordando estas nuevas reglas de esta norma 037, muchos aspectos que no se están contemplando para que de verdad se le dé al teletrabajo su verdadero significado y aquí es cuando tenemos mucho trabajo con la autoridad y por las instituciones.

Si la norma 035 que nos habló del déficit psicosocial, nos hacía una recomendación que eran que eran unas normas más antiguas de la secretaria del trabajo, que tenían que ver con la 030, 019, y 025 para que los riesgos psicosociales a través de la norma 035 se cuidaran y atendieran adecuadamente, hoy nos viene la 037 en donde de alguna manera toma la 036 pero viene estos elementos psicosociales donde tendremos que enseñarle a la gente, no solamente que la gente sepa trabajar a distancia, es como decir a la gente que su lugar de trabajo debe ser limpio ordenado, que los juguetes del niño no pueden estar tirados poniendo en riesgo la seguridad personal y de la familia, estos seguros que pueden proteger los riesgos dentro del hogar que las compañías aseguradoras hacen, hay tantas responsabilidades que pueden facilitar el proceso y creo que hay un camino muy largo que recorrer, tanto para que la capacitación como la verificación del lugar de trabajo, como el significado real que debemos proporcionar al teletrabajo en verdad se entienda, porque parece que lo único que están buscando es trasladar el trabajo de la empresa la oficina a un lugar que puedas en la casa y eso no es el teletrabajo, el

teletrabajo tiene otras implicaciones que no se están atendiendo debidamente comprendidas en la norma y que esto puede generar en los empresarios, los trabajadores confusión.

También, desde el desarrollo de la organización de los derechos humanos se tiene que trabajar con cultura, con clima, con cambio, con mediciones de indicadores que digan que se espera de los colaboradores y como empresa cuál es tu potencial para poder dejar que la gente trabaje bajo este esquema, porque además tiene temas de privacidad, y mucha gente no va a querer que en su hogar existan presencia de terceros, fotografías, y todo eso que nos está implicando que también tiene que ver con elementos de información, de privacidad, de cultura, etc. Se necesita trabar sin duda con los mecanismos de comprensión de esta norma para poder darle un buen uso y sobre todo ayudar a los colaboradores y empleadores.

Por un lado se ve que la norma está en apego, metodológico, basados o con fundamento en el artículo 330 fracciones A – K de la ley federal, es decir está fundamentada, su estructura es muy clara muy bien definida hay una parte que ver con los aspectos de fundamento teoría que sería los cuatro primeros puntos, objetivo, campo de aplicación, referencia, en fin tiene muy claramente identificado los aspectos entregables la documentación que se debe llevar a cabo, y también bien fundamentado sus complementos, yo creo que hasta ahí no hay problema, lo que dice también es muy claro.

Sin embargo, existen algunas diferencias, el objetivo dice a pie de la letra “Establecer las condiciones de seguridad y salud en el trabajador en las áreas donde las personas teletrabajadoras realizan sus actividades a fin de proveer accidentes y enfermedades, así como promover un medio ambiente seguro y adecuado para el desarrollo de sus funciones”. Entonces esto se vuelve algo sumamente complicado porque hay que compartir con la persona la creación de este ambiente, pudiendo pasar el niño corriendo este, a nosotros en las clases muchos alumnos no quieren poner la cámara porque a lo mejor sus casas no están en condiciones, , evidentemente se pierde mucho esta esfera que por un lado la NOM 035 hay una preocupación muy importante por separar lo que es la vida personal de la vida laboral, entonces de alguna manera se puede encontrar una contradicción, esto porque al asumirse el domicilio como parte de mi centro laboral, se pierde por completo la separación entre la vida personal y la vida laboral, e incluso podría ser una invasión a la intimidad de las personas el hecho de que

llegue un inspector a la casa de las personas a verificar si todo esta funcionando correctamente y también si somos muy analíticos la condición socioeconómica de la inmensa mayoría de las personas no nos daría para que se te hubiera un espacio cómo se describe por aquí en las de un espacio a aislado, íntimo, separado, muy difícil, en un departamento de interés social de materialmente de 70 metros cuadrados.

Entonces creo que es ahí donde hace falta un poquito más de investigación, habría que meterse más a fondo para que los criterios fueran claramente, hay una parte que me gustó de la norma y que pudiera coadyubar a solucionar poquito estas controversias, cuando habla de la política del teletrabajo es decir, de alguna manera le da a la empresa también cierta libertad para que defina cual sería la política eso tal vez pudiera ayudar pero estamos hablando de casos particulares, que evidentemente pues complicaría llevarlo ya a nivel normativo, casos particulares

Hay un referente que es orientador y es lo que la organización internacional del trabajo define como el teletrabajo, y lo primero que tiene en esta definición es que el teletrabajo es una forma de trabajo que se realiza en una ubicación alejada de una oficina central, instalaciones de producción, separando al trabajador del contacto personal con sus colegas de trabajo que estén en esa oficina, y hace mucho hincapié esta definición que las nuevas tecnologías de la información y la comunicación hace posible esta separación facilitando la comunicación, me parece que en esta Norma definitivamente hay que trabajar de una manera importante con la congruencia, cuando la cultura organizacional y los elementos organizacionales, resulta que ni siquiera ahí hemos cumplido con las condiciones ergonómicas y de seguridad y voy a vigilar que esto se cumpla en un lugar distante en el que hemos dispuesto que trabajes, definitivamente me parece que hay que hacer un trabajo al interior de la empresa, para que seamos una empresa que pueda contratar personal o llevar a personal a que trabaje en esta modalidad, haciendo una clara distinción de que es el teletrabajo que no es home office, entonces habría que hacer énfasis en los elementos de telecomunicaciones, en los elementos del manejo de objetivos, hablando en los elementos de trabajo de 8 horas, también ha cambiado la manera de contratar al personal, por proyectos, por un determinado tiempo y por lo tanto me parece que esta norma debe precisar esos pequeños detalles con la forma de cómo está siendo contratada la persona, en el sentido de que

una ley es una ley y aplica para todo, su desconocimiento no nos exime de su cumplimiento, las normas se hacen para cumplirse al igual que las leyes, pero si no sensibilizo a la gente del significado del teletrabajo en la cultura y en la funcionalidad de la organización, tendrá un serio problema para su aplicabilidad, y por supuesto creo que hay recursos humanos que están quedando a deber y todavía hay muchas asignaturas pendientes, recursos humanos, porque siguen siendo en muchos casos, el tema de contratación de personal y se olvida que tenemos que hacer un trabajo mucho más integral con la gente, en la norma tenemos que concentrar sin duda de que manera podemos trabajar para que las personas, si por un lado decíamos que desde el punto de vista psicosocial tenga jornadas adecuadas de trabajo, que no hay violencia, que ha respeto, ha cuidado si integridad, pues a través del teletrabajo y de esta norma en particular, creo que hay que hacer precisiones muchas más claras en ese sentido, ahí me parece que hay lagunas que hay huecos y es ahí donde tenemos que trabajar, en esa identificación de riesgos ergonómicos, psicosociales para llevarlos realmente a que exista funcionalmente y con precisión el seguimiento a una normativa.

También es importante el aspecto de la revisión del lugar de trabajo; con estas condiciones que se mencionan, tienen que llegarse a precisiones más claras, porque por un lado se tiene el manejo de la privacidad tanto de datos, fotografías públicamente, creo que ahí también hay una necesidad importante, reiterando, que se tiene hacer un trabajo muy importante en la estructura organización, en la cultura organizacional, en la infraestructura para poder aprender desde el punto de vista cultural, límites estos límites que tienen que ver con derechos y obligaciones, que obligan con tengo yo para contribuir con la organización y que derecho tengo yo al ser contratado por la organización.

Para concluir, cuando se habla de capacitación en seguridad y salud en el teletrabajo; es muy ambiguo, porque esta capacitación muchas veces se brinda en la organización, en la empresa y se quiere trasladar esto a tu lugar de trabajo; ahí es en donde desde el momento que se atrae al talento o al personal. Se tiene como organizaciones que dejar bases muy claras tentadas de manera muy precisa y que queden conocimientos sino al nivel de comprensión y al nivel de identidad con esas normas, con esas reglas, para que su cumplimiento sea mucho más fácil de llevar.

Se ve necesario el que se pronuncie más en la parte psicosocial, la parte emocional yo creo que ahí es muy

importante que se define muchos criterios y que se toman en cuenta esas circunstancias que se presentan.

En la norma oficial que estamos tratando la factibilidad de la desconexión digital no solamente sería para los trabajadores de teletrabajo si no sería para todos aquellos trabajadores que en su momento esté prestando un servicio, sería importante no realmente el punto, por horas o solamente dales un pedazo de todo esto, pero desgraciadamente nos topamos con que la ley federal del trabajo no lo contempla de esa manera,

Conclusiones:

Esta pandemia nos obligó a reaccionar; ojalá hubiéramos tenido el tiempo para tener una preparación para comprender el significado de riesgo psicosocial, el significado del trabajo a distancia. La formación es una buena oportunidad para estar preparados ya que hoy y siempre estamos obligados a una actualización profesional continua y hoy más que siempre estamos obligados a participar en foros, en donde se puedan tener diversas perspectivas, esta NOM del teletrabajo nos lleva a saber que las nuevas reglas del juego laboralmente hablando van a seguir cambiando y que definitivamente somos corresponsables los miembros de la empresa como los colaboradores y que en la medida en que aceptemos ser personas con capacidad de adaptación, de adecuación, de comprensión, compromiso, entendimiento y participación, los resultados serán mejores, esta norma viene a reaccionar, la pandemia nos muestra que la sociedad no puede seguir esperando algo para responder a las mismas exigencias del entorno porque dejamos de ser competitivos para responder a las realidades locales y esto no se puede permitir, esta NOM nos lleva a replantear quien es el empresario, quien es el colaborador, donde está la ley, en qué momento se debe conocer para su cumplimiento, en qué momento se tiene que actualizar, para realmente hablar un idioma común y algo que genera confianza va a generar éxito, lo que cultiven eso es lo que cosechan, sea confianza vamos a ganar todos en la medida de las simulaciones estamos perdiendo todos, pudiera suceder en que los empresarios al saber todo esto ya no quieran aplicar el teletrabajo, pero las condiciones de los tiempos actuales no están para dejar de tener esta práctica, sino para mejorar estas prácticas, para que haya respuestas basadas en valores éticos, que nos haga decir, cumplo con las normas, con mis normas como colaborar, como empresario como autoridad.

Sin duda alguna es un tiempo imprescindible para prepararnos, cultivarnos y tener mayor conocimiento

personales tecnológica, definitivamente el área tecnológica en este momento lo que está presente no podríamos hablar sin la tecnología
Muy importante el, punto que tiene que ver con las cuestiones emocionales, se tiene que trabajar en nuevas

formas analizarlas, estudiarlas, proponer nuevas formas de interacción social, la mediación de la tecnología de alguna manera resta mucho la interacción social.

Autor: Dra. Karla Canova – Dr. César Cano

Contacto:

Con motivo del estado de emergencia nacional declarado por la Pandemia COVID-19 en el año 2020, el estado peruano decidió fortalecer el marco normativo relacionado al derecho del trabajo y la seguridad y salud en el trabajo. En esta línea, fue dictada la Ley N° 31572 ⁽¹⁾, sobre Teletrabajo; así como el DS 002-2023-TR, Reglamento de la Ley de Teletrabajo ⁽²⁾, la cual genera sendos cambios en su aplicación y nuevos criterios relacionados a la prevención de riesgos laborales ^(1,2)

Así, encontramos que por definición el teletrabajo es una modalidad especial de labores, de condición regular o habitual para lo cual se podría ejecutar utilizando plataformas o tecnologías digitales tanto en el sector privado como público. Asimismo, podría aplicarse de manera temporal o permanente, caracterizándose por ser voluntaria y reversible, salvo en situaciones que resulten excepcionales. Asimismo, podría realizarse dentro o fuera del territorio nacional, siendo este último una novedad en el marco del Derecho del Trabajo ^(1,2).

Cabe anotar, que el nuevo marco normativo, desarrolla los derechos de los teletrabajadores, sobre lo que resulta importante destacar, el derecho a la desconexión digital e informaciones referidas a las medidas, condiciones y recomendaciones sobre seguridad y salud en el trabajo; de la misma manera, sobre la seguridad y confianza digital, protección y confidencialidad de los datos, así como la confidencialidad de la información proporcionada por el empleador para la prestación de las labores. Entre las obligaciones de los empleadores, encontramos como relevantes lo referido a las condiciones de trabajo, por lo que se obliga a entregar equipos, servicios de internet, asignar compensaciones económicas por la provisión de éstos, además de la compensación por el consumo de energía eléctrica, la cual mantiene una forma de cálculo regulada en el reglamento de la ley, y lo que también resulta siendo innovador ^(1,2).

Respecto a la prevención de riesgos laborales, en el marco de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y salud en el trabajo ⁽³⁾, el empleador, de común acuerdo con el teletrabajador, evalúa los riesgos del lugar de trabajo

designado para el teletrabajo, no extendiéndose a todo el domicilio u otro lugar habitual. Asimismo, de manera opcional, realiza el test de autoevaluación para la identificación y evaluación de los riesgos del área asignada para el trabajo ⁽²⁾. En relación a la Vigilancia de la Salud de los trabajadores, el servicio de salud ocupacional debe realizar las estrategias de control y prevención sobre riesgos físicos, químicos, biológicos, locativos, eléctricos, ergonómicos y psicosociales ⁽²⁾.

Asimismo, el Informe de la OIT, sobre Seguridad y Salud en el centro del futuro del trabajo describía a la “virtualización del trabajo” como uno de los principales cambios en el mundo del trabajo y al teletrabajo con ventajas en la reducción del tiempo y estrés de traslados, reducción de accidentes y un mejor equilibrio entre la vida familiar y personal ⁽⁴⁾.

Es importante resaltar, que la actualización de las normas sobre teletrabajo, marcan un avance relevante para la protección de los trabajadores específicamente en lo relacionado a la seguridad y salud en el trabajo como derecho fundamental, garantizando entornos seguros y saludables, para lo cual considera el uso de las plataformas, tecnología digital y de la información, la protección de riesgos no solo físicos sino incorporando los factores de riesgo psicosocial y procurando el respeto a la desconexión digital. Todo lo anterior, evidencia un paso más en el camino a conseguir un real y efectivo TRABAJO DECENTE.

Bibliografía

1. Ley N° 31572 Ley del Teletrabajo. Publicado Diario El Peruano 11 de setiembre del 2022.
2. Decreto Supremo N°002-2023 TR Reglamento de la Ley N°31572 Ley del Teletrabajo. Publicado Diario El Peruano 26 de febrero 2023.
3. Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el trabajo.
4. Organización Internacional del Trabajo. Seguridad y Salud en el centro del futuro del trabajo. Aprovechar 100 años de experiencia. 2019