



UNIVERSIDAD
NACIONAL
DE COLOMBIA

Prevención, promoción y aplicabilidad de la Seguridad Industrial en el teletrabajo

**Un enfoque desde Desarrollo y Libertad de
Amartya Sen**

Carlos Andrés Pardo Rodríguez

Universidad Nacional de Colombia
Facultad de Derecho, Ciencias Políticas y Sociales
Bogotá, Colombia

2018

Prevención, promoción y aplicabilidad de la Seguridad Industrial en el teletrabajo

Un enfoque desde Desarrollo y Libertad de Amartya Sen

Carlos Andrés Pardo Rodríguez

Trabajo de investigación presentado como requisito parcial para optar al título de:
Magister en Derecho con énfasis Derecho al Trabajo y Seguridad Social

Director:

Ph.D., Doctor Carlos Luis Ayala Cáceres

Codirector:

Ph.D., Doctor, Hernando Torres Corredor

Línea de Investigación:

Derecho al Trabajo y Seguridad Social

Universidad Nacional de Colombia
Facultad de Derecho, Ciencias Políticas y Sociales
Bogotá, Colombia

2018

Dedicatoria

*Para la Gloria y honra de Dios fuente
inspiradora de todo conocimiento.*

A mi hermosa familia

*Quienes con sacrificio y cariño compartieron
su tiempo, a ti Deyanira esposa amada y a mis
tesoros preciados por quienes me esfuerzo,
Victoria y Sofía.*

Agradecimientos

Este es un reconocimiento especial a todos aquellos colegas y amigos que con su apoyo incondicional contribuyeron a la materialización de este trabajo de profundización. Enorme aprecio y admiración por el Doctor Carlos Luis Ayala Cáceres, quien desde su catedra despertó la conciencia del riesgo laboral. Igualmente extendiendo mis agradecimientos al Doctor Hernando Torres Corredor, quien con su disciplina jurídica impregno de saber la profesión de éste servidor.

No puedo dejar de mencionar mi casa de estudio, Universidad Nacional de Colombia, a quien honraré desde la disciplina aprehendida, con ética y esfuerzo.

Colegas, simplemente Gracias

Resumen

Las lógicas del mercado laboral están direccionadas por las políticas neoliberales, las cuales constantemente han deshumanizado la dignificación de los trabajadores en Colombia. Desafortunadamente aquellos que realizan sus actividades bajo la modalidad del teletrabajo no escapan a dicha realidad, teniendo en cuenta que, a través de este modo contractual laboral, las empresas y aseguradoras no asumen responsablemente la protección constitucional de los teletrabajadores en materia de riesgos laborales y de seguridad industrial como derecho fundamental, por lo tanto dichos conceptos han sufrido desmedro, principalmente en términos de dignidad, dejando como consecuencia la deshumanización del quehacer laboral. Por lo anterior, reconstruir desde la epistemología jurídica, una propuesta que articule la prevención, promoción y aplicabilidad de la seguridad industrial a favor del teletrabajador desde el enfoque del Desarrollo y Libertad de Amartya Sen, ya que es a través de esta categoría que se podría establecer los factores esenciales de una política pública, que responda a las necesidades concretas de los que trabajan desde otro lugar que no es propiamente la instalación de la empresa o industria.

Palabras clave: Teletrabajo, seguridad industrial, Desarrollo y Libertad, condiciones dignas laborales

Abstract

The logic of the labor market is guided by neoliberal policies, which have constantly dehumanized the dignity of workers in Colombia. Unfortunately, those who carry out their activities under the modality of teleworking do not escape this reality, taking into account that, through this contractual employment mode, companies and insurers do not responsibly assume the constitutional protection of teleworkers in terms of occupational risks and industrial security as a fundamental right, therefore, these concepts have suffered, mainly in terms of dignity, leaving as a consequence the dehumanization of work. Therefore, to reconstruct from the legal epistemology, a proposal that articulates the prevention, promotion and applicability of industrial security in favor of the teleworker from the Development and Freedom approach of Amartya Sen, since it is through this category that it could be establish the essential factors of a public policy, that responds to the concrete needs of those who work from another place that is not properly the installation of the company or industry

Keywords: Telecommuting, industrial Security, Development and Freedom, dignified working conditions

Contenido

Pág.

Resumen.....	IX
Introducción.....	1
1. Aproximación contextual a las condiciones de seguridad industrial del teletrabajo en Colombia.....	7
1.1 Una mirada en la historia al mundo del trabajo	7
1.1.1 Otra perspectiva del trabajo como fenómeno social.	13
1.2 Antecedentes históricos del teletrabajo	15
1.2.1 Otra perspectiva del trabajo como fenómeno social.	17
1.3 El teletrabajo: nuevas perspectivas de las relaciones laborales.	22
1.3.1 Características de la promoción de la seguridad industrial en el teletrabajo.....	27
2. Desarrollo y Libertad en relación al teletrabajo.....	35
2.1 Las tecnologías de la información y el desarrollo. Dinámicas laborales en la globalización	35
2.2 El desarrollo y la libertad a partir del enfoque de Amartya Sen. Una mirada al teletrabajo.....	40
2.2.1 Seguridad industrial. Una mirada desde el enfoque del “Desarrollo y Libertad” de Amartya Sen.	45
2.2.2 Las raíces de la Seguridad Industrial.....	48
2.3 La estructura de la Seguridad Industrial	51
2.3.1 Análisis crítico a la seguridad industrial	51
3. Aplicabilidad de los criterios de prevención y promoción de la seguridad industrial al teletrabajador. Una propuesta de valor con enfoque de Amartya Sen 55	55
3.1 Del ámbito jurídico en materia de seguridad y Salud en el trabajo.....	55
3.1.1 Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo desde la Resolución 1111 de 2017	60
3.2 Prevención en seguridad industrial en el teletrabajo.....	70
3.3 Propuesta desde el enfoque del desarrollo y Libertad de Amartya Sen que articula promoción, prevención y aplicabilidad de la seguridad industrial para el Teletrabajador.	72
Conclusiones y recomendaciones	77
Referencias bibliográficas.....	81

Introducción

Colombia como Estado Social de Derecho (Constituyente, 1991), encuentra su fundamento en el respeto por la dignidad del ser humano, y traza sus propósitos o fines esenciales para proteger los derechos fundamentales, y promover la prosperidad general. Por lo tanto una de las obligaciones del Estado y la sociedad, es generar condiciones de vida digna entre las que se encuentra el trabajo decente como derecho fundamental, es decir, en condiciones que dignifiquen la existencia de los colombianos.

En esta dinámica Constitucional, la apertura económica, la libre empresa y competencia (Recio Buriticá, 1994), tendientes a las economías internacionales, juegan un papel importante y comienzan a gestar, nuevas formas de contratación, generando desafíos institucionales y jurídicos en términos laborales, en perspectivas de desarrollo.

En la actualidad los entornos del trabajo son cambiantes y se transforman de manera pronta y continua, dadas las condiciones tecnológicas, lo que ha contribuido al desplazamiento y transformación de la mano de obra, generando nuevas formas de interacción, e incrementos en la contratación laboral, en donde la reducción de costos y el aumento de utilidades son un factor decisivo para las empresas que quieren entrar en el mundo del desarrollo alternativo de producción y formas atípicas de contratar a las personas que son la fuerza de trabajo (Supiot, 1996) .

Es pertinente tener en cuenta las diferentes concepciones contractuales que se han empleado y desarrollado en el mundo de la globalización (Sampedro, 2002), que

necesariamente responden a las políticas neoliberales¹ del mercado internacional, donde se han generado nuevas formas de interactuar entre el trabajador y el empleador, siendo el escenario de prestación del servicio, un lugar diferente al tradicional que no necesariamente corresponde a las instalaciones empresariales (MINTIC M. , 2017).

En este sentido el teletrabajo se presenta como una forma alternativa de opción contractual en términos laborales, permitiendo que la relación de subordinación entre el empleador y empleado, éste último, venda su fuerza de trabajo a aquel, sin que necesariamente sea en un lugar específico de la empresa, a modo de prestación personal del servicio y está en condiciones de subordinación, como tradicionalmente se ha entendido, sino que lo haga a distancia en donde la virtualidad juega un papel importante, ya que es el medio idóneo para que sean viables nuevas relaciones patronales (MINTIC, 2014), y formas de prestar un servicio por parte de las empresas a clientes y socios.

Esta actualidad ha dejado en evidencia conflictos y situaciones que en antaño no se contemplaban, por ejemplo, la tipificación de la relación en términos laborales a razón de la subordinación, y uno en especial, la aplicabilidad de la prevención de riesgos laborales y seguridad industrial (O.I.T, 2016). Que si bien es cierto, está regulado en el Decreto 0884 de 2014, aún quedan vacíos de protección a los teletrabajadores, inmersos en esta dinámica contractual. Por lo que se hace pertinente, abordar el problema socio-jurídico desde una perspectiva crítica propositiva, en donde se dignifiquen las condiciones laborales de los trabajadores, que responda a los fines esenciales del Estado Social de Derecho, respecto a garantizar derechos y principios constitucionales, como el trabajo protegido en el art 25 de la norma superior.

A lo anterior se entiende que la norma jurídica desde los postulados de Erlich (2005) y Ross (1961), es el mecanismo idóneo que permite a la sociedad regular sus relaciones.

¹ La categoría Globalización Neoliberal; hace referencia al proceso de internacionalización de la economía especialmente la financiera, que surge a finales de las décadas de los 80s y comienzos de los 90s, en donde emerge un nuevo orden internacional caracterizado por la primacía de lo económico sobre lo político, dentro de este mundo económico tiene mayor relevancia el capital financiero sobre el industrial o comercial. (Jares , 2005, págs. 27-30)

Teniendo en cuenta que debe ir de la mano con el desarrollo de las nuevas formas de vida y de interrelación que van surgiendo en un mundo posmoderno (Casullo, 2004), siempre en pro de buscar los medios más eficaces para lograr materializar los derechos fundamentales y humanos que han venido reconociendo a través del tiempo.

Derechos que en el contexto colombiano han sido reconocidos a través de los diferentes instrumentos jurídicos nacionales e internacionales, pero en la práctica se vulneran de manera sistemática, tal es el caso los derechos de los teletrabajadores a una seguridad industrial en igualdad de condiciones frente a quienes prestan sus servicios de manera tradicional, deshumanizando las condiciones laborales (Cano , 2017).

Desde esta perspectiva, las nuevas formas de interacción social generadas por los avances tecnológicos y de comunicación, han dado paso a nuevas formas de satisfacción de estos derechos, en especial en temas relacionados con el ámbito laboral (Peralta-Gómez, 2011). Por ello, se considera que el teletrabajo es uno de estos avances u otras formas contractuales, que han logrado armonizar las necesidades laborales actuales, dejando de lado los preceptos convencionales de desplazamiento y presencia, para dar paso a nuevas formas de ejercer actividades (Téllez, 2013).

Por lo que es importante entender que se pueden generar formas y quehaceres laborales que no necesariamente son las clásicas o las que se conocen comúnmente por la comunidad en general, como desde la institucionalidad académica y judicial.

Estas formas de aplicación de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (TIC) en el ámbito laboral colombiano (MINTIC M. , 2017), han evidenciado la importante labor que debe tener el Estado Colombiano en garantizar a las personas que ejercen actividades dentro de las dinámicas del teletrabajo, en lo que respecta a los riesgos a los que se exponen los trabajadores, por la particularidad del espacio donde se encuentran y la novedad de como ejercen las labores encomendadas, así como el tiempo destinado para la labor. Teniendo en cuenta que, el escenario en donde se realizan las labores no es precisamente en las instalaciones industriales ni empresariales, se evidencia vaguedad en la interpretación hermenéutica (Gadamer, 1998), respecto a la configuración de la prestación de servicios específicamente en seguridad industrial.

De ahí que se evidencia la necesidad de construir herramientas encaminadas a la prevención, promoción y aplicabilidad de la seguridad industrial, como por ejemplo la implementación de políticas públicas (Roth Deubel, 2014) y legislación que esté acorde con el contexto actual de las diferentes formas de prácticas laborales en pro de brindar igualdad a los trabajadores convencionales y a quienes ejercen labores de teletrabajo.

Lo anterior con el propósito de reivindicar las garantías laborales en lo que respecta a su bienestar como trabajadores. Por lo tanto es importante señalar que, en la legislación colombiana se reguló el teletrabajo, mediante la Ley 1221 del 2008 “Por la cual se establecen normas para promover y regular el teletrabajo y se dictan otras disposiciones”, reglamentada por el Decreto 884 de 2012, que serían las normas orientadores de la aplicabilidad no solo contractualmente sino de seguridad para los teletrabajadores.

En ella se indica como responsabilidad del empleador frente al teletrabajador y de las Administradoras de Riesgos Laborales, la adopción de herramientas que permitan aplicar la normatividad vigente en materia de riesgos laborales a quienes ejercen labores o actividades mediante la modalidad de teletrabajo.

Que en perspectiva del presente trabajo de investigación debería ser la prevención, promoción y aplicación de la seguridad industrial en, para y con los teletrabajadores. Aunque loable la intención del legislador, respecto de la adopción de esta medida legislativa, se entiende que por la diferencia que existe entre la modalidad presencial y la modalidad de teletrabajo, se presentan dificultades que entorpecen la aplicación de la legislación actual, en especial en lo relacionado con los riesgos laborales y la implementación de medidas de seguridad industrial, dejando prácticamente en estado de vulneración los derechos fundamentales del trabajador que labora en esta modalidad.

Por lo anterior como estudiante de maestría en Derecho con profundización en Trabajo y Seguridad Social de la Universidad Nacional de Colombia, comprometido con las causas sociales y teniendo un sentido de responsabilidad social y con nuestra *alma mater*, veo que es pertinente dar respuesta o solución a la siguiente pregunta de investigación . ¿De qué manera desde el enfoque del Desarrollo y Libertad de Amartya Sen, se podría generar una propuesta que articule la prevención, promoción y aplicabilidad de la seguridad industrial en favor del Teletrabajador?

Por lo tanto hacer una aproximación a la solución de la pregunta planteada, permite tener o desarrollar los presupuestos epistemológicos, pero también jurídicos necesarios para la reivindicación de los derechos en seguridad industrial en perspectiva de prevención, promoción y aplicabilidad a manera de propuesta para los teletrabajadores colombianos, generando así condiciones mucho más dignificantes en el contexto laboral domiciliario.

Para lograr darle respuesta al problema planteado en el presente trabajo de investigación se ha trazado como objetivo general establecer desde el enfoque del Desarrollo y Libertad de Amartya Sen una propuesta que articule la prevención, promoción y aplicabilidad de la seguridad industrial en favor del Teletrabajador. Para llegar a la culminación de dicho propósito es importante poder describir las condiciones básicas para lograr una prevención en seguridad industrial que proteja al teletrabajador del accidente laboral. Lo anterior sería la aproximación empírica al conocimiento del problema planteado, en donde se podrá evidenciar en primer momento cuales son las dinámicas del teletrabajo, pero también cuales son las realidades y problemáticas respecto a la seguridad industrial de los teletrabajadores en el Estado Colombiano.

En un segundo momento es relevante identificar las características de la promoción de la seguridad industrial en protección del teletrabajador. En este apartado la presente investigación, establece cuales son los enfoques y lógicas de promoción y divulgación de la seguridad industrial respecto a los trabajadores que realizan sus labores fuera de las instalaciones de la empresa, en el marco de un contrato de trabajo. Lo anterior, se puede lograr a través de la construcción de un marco teórico conceptual, asumiendo una postura crítica desde los aportes de Amartya Sen. En virtud del cual es necesario verificar la aplicabilidad de los criterios de prevención y promoción de la seguridad industrial en pro del teletrabajador.

A modo de cierre se presentan los resultados de la presente investigación, junto con la propuesta que articula desde el enfoque del Desarrollo y Libertad de Amartya Sen, la promoción, prevención y aplicabilidad de la seguridad industrial para el teletrabajador.

Ahora bien, es importante decir que, el presente trabajo de investigación fue desarrollado metodológicamente, desde una perspectiva del enfoque cualitativo, en donde se hizo uso de herramientas metodológicas como la hermenéutica (Gadamer, 1998), que a través del ejercicio interpretativo jurídico, posibilitó evidenciar las fortalezas y propósitos de las políticas y herramientas jurídicas respecto a la seguridad industrial de los teletrabajadores en Colombia, como también evidenciar que las dinámicas de la prevención, promoción y aplicación, responden a las lógicas y necesidades de los intereses de las políticas neoliberales en el mundo de la globalización.

1. Aproximación contextual a las condiciones de seguridad industrial del teletrabajo en Colombia

En el presente capítulo se pretende hacer una aproximación contextual de las dinámicas del trabajo y el teletrabajo, en donde se pueda evidenciar las problemáticas respecto a la seguridad industrial y prevención de riesgos laborales, en los que se pueda ver inmerso los teletrabajadores. Lo anterior teniendo en cuenta los antecedentes históricos del trabajo y los aportes de los diferentes autores que se han preocupado por la dignificación de las condiciones laborales de los trabajadores. En este sentido, es pertinente poder hacer un acercamiento somero, del desarrollo del trabajo en Colombia, para poder entrar en contexto de las problemáticas que se vivencian en el teletrabajo colombiano específicamente en Bogotá, como epicentro del desarrollo económico (Alta Consejería Distrital de TIC, 2016) del Estado Social de Derecho.

1.1 Una mirada en la historia al mundo del trabajo

En este sentido es importante señalar que la historia del trabajo en Colombia, data desde la existencia misma del Estado colombiano, pero que al paso del tiempo, con las diferentes lógicas económicas e industriales que ha vivido el mundo de la globalización ha tenido unas trasmutaciones, no sólo en la práctica, sino en las relaciones contractuales, en algunos momentos más que otros, conociendo o desconociendo la dignidad de los trabajadores, pero que en últimas es lo que en la actualidad se entiende y se vive como trabajo (Chaparro Hernández & Bernal Uribe, 2009).

Como se podrá evidenciar, es todo un proceso en donde las personas han tenido una construcción histórica en términos laborales, ya que es a través del trabajo en el contexto del Estado Nación, que se puede materializar las condiciones de vida, que en la mayoría de los casos sería subsistencia o supervivencia.

Así las cosas, al hacer una aproximación histórica sobre las dinámicas o incidencias de las prácticas laborales, es necesario entender que, el trabajo hace parte de la dignidad del ser humano, pero que necesariamente debe estar en condiciones agradables y dignas de los trabajadores (Berneri, 2017). Por lo tanto, el ejercicio del trabajo en la historia de la humanidad ha sido, la forma de poder suplir las necesidades básicas como son el alimento, el vestido y la vivienda, entre otras. Todo ello contribuye al fortalecimiento y desarrollo del trabajo individual (OIT 1991) y colectivo (Espinoza , González, Lerner, Sadovsky, & Vázquez, s/f), donde el trabajo pasa a ser un factor de producción que acompaña al hombre en las diferentes etapas de su vida y contextos, ya sean estos sociales, culturales o familiares.

Ahora bien es importante manifestar que, la contextualización de lo que es o ha sido el trabajo desde una aproximación histórica, es pertinente para comprender cuales han sido los antecedentes y necesidades de que se construyan y consoliden otras formas de asumir las relaciones contractuales laborales. Es por ello que los aportes de Jorge Orlando Melo y Alonso Valencia Llano (1989), respecto a cómo ha evolucionado las dinámicas y necesidades laborales, permiten tener mayor claridad de las lógicas del trabajo en Colombia. En este sentido es acertado decir que el trabajo está marcado por diferentes momentos a través de la historia, lo cual ha definido espacios que marcan las diferencias o transiciones (Melo & Llano, 1989).

En un primer momento se dirá que el hombre se dedicó a la recolección de alimentos en el campo, a la agricultura siendo ésta una forma de actividad rutinaria que se desarrollaba en las cotidianidades; de esta forma toma la naturaleza para satisfacer sus necesidades básicas individuales y colectivas, que se efectuaba con su familia o su comunidad (Melo & Llano, 1989). En este desarrollo se empezaron a dar formas de articular las nuevas maneras de supervivencia y es cuando se empieza a dar el fenómeno del intercambio de productos con otros que se producían en otras comunidades.

En este contexto se vio la necesidad de empezar a emplear actividades sedentarias, las cuales precisaban de la dedicación de más tiempo en un mismo lugar, en donde por la diversidad de productos y atendiendo a las necesidades propias de cada comunidad, era necesario hacer los respectivos intercambios de mercancías.

El anterior fenómeno se da, teniendo en cuenta que condiciones como el clima, las estaciones y la distribución del piso térmico, tiene incidencia directa en las diferentes regiones así como en la diversidad de la flora y fauna (Rieznik, 2001). Así, se puede establecer que en aquellas regiones en las que no se presentan estaciones y en las que existen diversidad de suelos, se genera también una diversidad de productos agrícolas, minerales, entre otros, de acuerdo a los pisos climáticos (González Serrano & Morales Vargas, 2010). Entonces para cultivar y cosechar se generan rutinas diarias, dando origen al concepto de la jornada laboral (Alvarez Dorronsoro, 2012), estableciendo cuántas horas del día viene a dedicar el hombre para labrar cultivar y cosechar la tierra.

Con estas actividades vienen a desarrollarse habilidades específicas, ya sea en el campo o la huerta, que se convierten en hábitos diarios y por ende se extiende su necesidad. Dichos actos cotidianos dentro de las actividades mayores son: regadío, recolección, clasificación y almacenamiento (Alvarez Dorronsoro, 2012), es por ello que se menciona el concepto de trabajo como la actividad que desarrolla el hombre para obtener un beneficio personal o social (Arendt, 2005, págs. 21-25). Es claro mencionar y relacionar el aspecto social del trabajo, porque el hombre deja ya de realizar labores para sí mismo y para su sustento, ampliando su círculo, generando dinámicas mucho más estructuradas para el sustento propio o de su familia con el propósito de suplir las necesidades de los miembros de ella y proporcionar el alimento diario (Alvarez Dorronsoro, 2012)

En este orden de ideas, es importante tener en cuenta que durante la prehistoria, se desarrolla dos formas constantes de división del trabajo, lo cual consiste en la casa y el cultivo. De esta forma aparecen dos actividades que al ser consideradas trabajo requieren del desarrollo de habilidades específicas (al igual que en la agricultura) y la aplicación de técnicas para la ejecución; poniéndose el conocimiento en función de su aplicación en las diferentes tareas que se presenta (Ardila, 2015). Así, la técnica es importante para el ser humano, porque viene a fortalecer sus habilidades y a dar un aspecto de mejora en los resultados esperados, respecto a la productividad e intercambio de productos.

Cuando se presentan dos formas de producción: por un lado la agricultura y por otro la cacería, se hace necesario que se dieran las jerarquías; estas son parte de la base administrativa y de la relación entre producción y distribución (Jaramillo Jassir, 2010). Así, las diferentes tareas se volverían específicas en el hombre y vinieron a dar la posición en la construcción de escalas jerárquicas (Engels, 1981). Dichas escalas, se determinaron de acuerdo con el esfuerzo que se requiere para la realización de una labor, estando en la parte inferior los campesinos y esclavos, pero por otro lado, en la parte superior los pensadores y comerciantes (Platón , 2007). Son entonces las jerarquías las que van a tomar parte en la división del trabajo de este momento histórico, lo cual será desarrollado e investigado por los teóricos de la economía política como por ejemplo lo hizo Karl Marx.

Así la noción de trabajo, ha estado presente en las diferentes etapas y civilizaciones de la humanidad. La primera de ellas es la edad antigua, en donde el trabajo se presenta bajo la forma de esclavitud. En ella se desarrolla la labor por un ser humano pero sin considerar a la persona como objeto de derecho, es decir, es carente de los mismos, no recibe remuneración, el esclavo trabaja para su dueño, ya que es comprado por un valor para que realice actividades en beneficio de su propietario o amo; esta forma persistió hasta el siglo XIX frente a cambios sociales en los cuales se dio la búsqueda de libertad (Atehortua, 2011). Durante la época de la esclavitud, había trabajos que eran más prestigiosos que otros en los cuales no se requería esfuerzo físico. Algunos de ellos eran donde estaban los escribas, escultores y constructores de templos; muchas de estas actividades estuvieron protegidas en el código Hammurabi (Pacusse, 2013) Para el contexto del derecho este es uno de los sistemas más antiguos que existió y base para muchas sociedades actuales.

Las actividades agrícolas, si bien fueron fundamentales para la economía antigua y medieval, no colocaron a quienes las ejercían en un lugar de privilegio, sino que, más bien, era considerada como una actividad que sustentaba a las clases más calificadas (Lara Peinado, 2008). Ya en este contexto es que se evidencia como operaba la división social del trabajo en la edad antigua, generando así, una división estructural de los roles en la sociedad y abriendo una brecha en la estructura social, lo cual desencadenaría en determinadas comunidades escasez y problemas colectivos (Lara Peinado, 2008).

No obstante es importante resaltar que, estas dinámicas de la división colectiva del trabajo, se dio en un inicio par a poder preservar las familias de determinado sector social.

En la edad antigua, el trabajo que predominó se dio bajo la forma de esclavitud, lo que para Aristóteles era algo natural (García Mercado, 2008). El creía que lo esclavos eran “mascotas” y justificaba esto manifestando que, los esclavos sin sus amos no podían vivir porque no poseían el dinero suficiente para su subsistencia; estos esclavos no tenían sueldo y su trabajo era retribuido en especie. Por ende, para el dueño de un esclavo, era muy importante el papel, trabajo y dominio de los esclavos, ya que su existencia le permitía dedicarse a la política y trabajos propios de su clase. En esta narrativa es importante destacar que, hoy en día no se ven las mismas dinámicas de trabajo esclavo que en la edad antigua, ya que ahora la trata de esclavos es ilegal y por ende, sancionada (Alvarez Dorronsoro, 2012).

Quien realizaba el trabajo en la edad antigua no era considerada una persona sino un humano carente de derechos que proporcionaba un alto rédito económico, ya que no se remuneraba (Hurtado Galves, 2006). Esta condición de esclavitud se generaba entre otras causas, porque el dueño había invertido dinero en su compra, o había fructificado de una esclava suya, lo que se entendería que son de su propiedad, tal como se adquiere cualquier bien mueble o inmueble, aun en la antigua Roma tendrían más valor los animales que los mismos esclavos, esta forma de relacionar el trabajo persistió hasta el siglo XIX (Pacusse, 2013). Estas condiciones que atentaban contra la dignidad de la existencia de las personas que se encontraban en condición de esclavitud, fue el cimiento económico por décadas de grandes civilizaciones, verbigracia la Antigua Roma, Grecia, y en la Edad Media.

Es en la edad media en donde entre los hombres ya no existe la esclavitud como modelo de producción, pero son clasificados por gremios, siendo esto una característica importante pues las personas se agrupaban de acuerdo con sus especialidades y, ya con un reconocimiento en las comunidades entre ellos, se organizaban y venían a imponer salarios y obligaciones de acuerdo con la producción y entregas realizadas; por otra parte está el proletariado urbano, donde los obreros y personas sin especialidad desarrollaban una labor.

En cuanto a las actividades del campo o agrícolas, las tierras eran propiedad de terratenientes quienes tenían a los campesinos sin tierra desarrollando las actividades del campo (Carrasco Tezanos, 2004). Son estos los trabajadores de la época, administrados por estas personas y quienes tienen en su responsabilidad los cultivos, pues de estas tierras obtienen su sustento y el excedente es destinado para la comercialización siendo esto un tercer elemento que aparece (Alvarez Dorransoro, 2012). Así se configura, un nuevo modelo económico, en donde la servidumbre es la nueva forma de explotación a los menos favorecidos, que en otras palabras sería, los que no tienen los medios de producción.

Durante la edad moderna, el trabajo se desarrolló con una perspectiva un poco más amplia y humanizadora, trayendo consigo cambios positivos, pero también e indudablemente se quiso perpetuar las condiciones de subordinación preexistentes, lo que desataría situaciones de choque y resistencia, ello conllevaría a cambios en los diferentes aspectos llevando a que se dignificara un poco más el trabajo (Durán Vázquez, 2006). No obstante, al pasar de la esclavitud y del servilismo a la libertad, es el hombre entonces quien toma la decisión de trabajar y de desarrollar las habilidades y destrezas que le permitirían especializarse, pero que en la realidad sería otra forma de esclavitud (Casadeli, 2009). Esto es el trabajo soportado ya con las diferentes teorías sobre el trabajo del ser humano, por ejemplo, procesos y teorías para mejorar las condiciones de la productividad y el bienestar del trabajador (Pacusse, 2013).

De esta forma han venido transcurriendo eventos a través de la historia que permiten ver la importancia del trabajo y que el hombre siempre ha estado acompañado de esta actividad hasta la actualidad. No obstante, es solo en estos tiempos cuando se viene a comprender cómo el trabajo es dinámico y se manifiesta de diferentes maneras, dejando la puerta abierta para ir mejorando las condiciones laborales, así como asumir los retos que trae el mundo de la globalización con lógicas neoliberales (Alonso, 2000). En este sentido es importante mirar, como estas estructuras de desarrollo económico y laboral, han tenido incidencia en las dinámicas del trabajo en Colombia.

1.1.1 Otra perspectiva del trabajo como fenómeno social.

En Colombia el trabajo, con base en los hechos del pasado y de estos momentos históricos, tiene también una historia enmarcada en la influencia externa y con lineamientos desde el Estado que le brindan apoyo y protección. Sin embargo, esto se ha venido presentando luego de sucesos donde el pueblo manifestó su interés por establecer el trabajo como un derecho (MinTrabajo, 2013). Lo anterior, teniendo en cuenta que las diferentes luchas sindicales y protestas sociales, han generado y consolidado escenarios de diálogo y negociación para la reivindicación de los derechos de los trabajadores. Por ello es importante mirar someramente, como ha sido el proceso del trabajo en Colombia desde la época de la colonia.

En el acta de independencia de Colombia del 20 de julio de 1810 no aparecen evidencias de antecedentes específicos donde se dé reconocimiento a los derechos sociales ni mucho menos, por las circunstancias, va a aparecer el aspecto concreto de derechos laborales. Dado lo anterior se puede inferir que, desde estas fechas previas, en la historia humana se han dado injusticias sociales, abusos sobre el ser humano, discriminación de razas y segregación de clases sociales para dar paso, posteriormente, a una revolución que permitiría pasos de libertad con los cuales se llegó finalmente al logro de una conquista normativa donde se postularon las necesidades específicas del pueblo Colombiano (Chaparro Hernández & Bernal Uribe, 2009). Por consiguiente, se puede afirmar que el Teletrabajo es una modalidad muy nueva en el mercado laboral colombiano pero que ya cuenta con respaldo del Gobierno Nacional, en cabeza del Ministerio del Trabajo y de las TIC's, donde empresas del sector público y privado ya han dado pasos para entrar en ella desarrollando oportunidades para generar fuentes de empleo en el país.

Todo este recorrido histórico se presenta a través de una línea de tiempo que muestra aspectos a nivel universal, de Colombia y desde el propio teletrabajo. En estas aproximaciones están presentes las diferentes teorías referentes al trabajo, a saber:

Desde una mirada de Hegel: Para este filósofo todo desarrollo es dialéctico. En este aparece la negación, para llegar a suprimir la contradicción, y aparece el devenir como el lugar de toda contradicción.

Al relacionar esta teoría con el trabajo se encuentran que la necesidad de una satisfacción lleva a generarse el trabajo para el otro, como una condición de estar bajo la autoridad de otro, mientras se genera la aceptación de esta sumisión a cambio de un beneficio (Naredo, 1997)

Aristóteles. Este filósofo habla de la búsqueda de la felicidad del hombre estableciéndola en el pensamiento. Para este autor el trabajo viene a ser una actividad degradante (Naredo, 1997)

Escuela Clásica Inglesa. Dentro de sus principales exponentes está Bacon, padre de la filosofía experimental, y Hobbes. El primero sitúa la ciencia y la técnica en el centro de su reflexión. El segundo describe la vida social donde “el hombre es un lobo para el hombre” (Hobbes, 1998). Esta se trata de una corriente del pensamiento económico que pone un énfasis especial en los grandes agregados, y aunque sus ideas abarcan todos los campos de la investigación económica, el tema principal es el crecimiento económico, que según ellos, está muy relacionado con la acumulación del capital y la división del trabajo (Naredo, 1997). Además, defienden la eliminación de todas las restricciones a la libre asignación de recursos para conseguir una situación de pleno empleo (Universidad de Antioquia 2010).

Adam Smith. Para Smith el trabajo es el productor de riqueza. Al formular la teoría del valor-trabajo (Smith, 1776), este teórico establece un aspecto fundamental dentro del concepto de trabajo: el cambio, o intercambio, donde el hombre da su mano de obra y recibe un producto, mercancía o salario (Naredo, 1997)

Proudhon. Este filósofo y sociólogo muestra que “La situación del trabajador en la sociedad parte de un “error de cuenta”. Es decir este autor manifiesta que hay un beneficio directo desde el momento que el empresario inicia una labor y busca un beneficio con el resultado del trabajo de sus empleados pues genera necesidades y ello conduce a la necesidad de recurrir a otros estamentos como bancos. De esta forma se lleva obtener préstamos y créditos. Toda ciencia, todo arte, lo mismo que toda riqueza, son debidos al trabajo (Naredo, 1997)

Karl Marx. Para este autor el trabajo es una realidad global en la cual intervienen diferentes momentos, a su vez el trabajo genera valor y permite interactuar con el otro. Para este autor el trabajo se trata de un tema social (O.I.T, 1991)

Todo lo anterior conduce a tener un panorama amplio de que ha sido el trabajo a través de la historia y como ha desarrollado diferentes momentos que permite ver que éste no es estático sino que maneja una dinámica que viene dando nuevas formas y oportunidades de generar acciones de trabajo. Y es desde este aspecto que parten las bases para introducirse al tema del teletrabajo en el mundo y en Colombia.

1.2 Antecedentes históricos del teletrabajo

Al mirar el contexto del teletrabajo se hace necesario revisar sus antecedentes. Esta nueva modalidad surge a causa de la problemática económica del petróleo en la década de los 70^s, que llevó a reestructuraciones en el personal operativo de las organizaciones, un factor que desde el campo de la administración se toma como decisión para poder dar una solución al problema económico como una forma de recuperarse de dicha crisis (Morales Varas & Romanik Foncea, 2011). En este contexto de inestabilidad tanto económica (para las empresas) como laboral (para los trabajadores), se hicieron ajustes para volver a la teoría de Taylor y a la administración de los tiempos y movimientos, con lo cual empezaron a evidenciarse los costos ocultos generados por las empresas y el impacto social que generaban (Neffa & De la Garza Toled, 2001).

Todo esto conduce a generar nuevas estrategias para que el trabajador tenga mayor flexibilidad y para que las empresas puedan disminuir sus costos y diversificar la oferta laboral que se necesitaba. Esto conduce entonces a flexibilizar la fuerza laboral y a la reducción de los tiempos muertos en los cuales el trabajador debía estar disponible en caso de ser requerido (Soria, 2010). Cada crisis trae nuevos momentos y nuevas maneras y es aquí donde surgen nuevas formas de hacer el trabajo, se rompen paradigmas y se establecen otro tipo de actividades apareciendo un nuevo modelo técnico – económico que viene a reemplazar el modelo anterior (Neffa & De la Garza Toled, 2001)

Ante el proceso de crisis estructural de un paradigma económico, que genera fuertes impactos a nivel social e institucional, surge paralelamente un nuevo modelo técnico y económico que reemplaza el anterior.

Cada cambio de paradigma económico implica entonces profundas transformaciones y el surgimiento de nuevas técnicas y tecnologías que terminan inyectando a las empresas una nueva forma de hacer las cosas, un resurgir empresarial. Es en ese momento donde surge la tecnología como la solución a los factores de comunicación y la optimización de recursos. La creatividad y la innovación se convierten en bandera de las organizaciones (Neffa & De la Garza Toled, 2001).

Los aspectos relacionados con la innovación se centraron entonces en el desarrollo de las tecnologías de la información y la Comunicación (TIC's) y en generar las denominadas jornadas de trabajo mediante la aplicación de indicadores como el de productividad, eliminando los tiempos muertos que se constituían en costos ocultos como se mencionaba anteriormente (MINTIC M. , Libro blanco El ABC del teletrabajo en Colombia, 2012).

De esta manera, se llega al surgimiento del teletrabajo como una estrategia de productividad del nuevo paradigma económico emergente generando un proceso de trabajo que "invisibiliza" a los trabajadores tanto para su empleador como para las instancias jurídicas y legislativas, y para la sociedad en general. Surge así, un nuevo problema que consiste en cómo ver al teletrabajador dentro del contexto de la organización, más desde la perspectiva de la seguridad industrial y los riesgos laborales que le afectan. Con esta nueva forma de trabajo se modifican aspectos lingüísticos que van a dar nombre o a definir dicha actividad, que en la literatura sobre este nuevo paradigma, aparecen entonces los vocablos teletrabajo (telework), telecommuting (teledesplazamiento), networking (trabajo en red), remote working (trabajo a distancia), flexible working (trabajo flexible) o home working (en domicilio) (Icart & Eraso, 2001)

1.2.1 Otra perspectiva del trabajo como fenómeno social.

Por lo anterior es importante delimitar el concepto de trabajo, la distancia y las tecnologías de la información y la comunicación; lo cual será el derrotero conceptual del teletrabajo, teniendo en cuenta los presupuestos epistemológicos para la definición del mismo. Por consiguiente, dentro de la aproximación histórica que se ha pretendido hacer, tanto del trabajo como de las dinámicas del teletrabajo, es pertinente la contextualización teórica y diferenciación, ya que para el lector será mucho más delimitado el saber la interpretación de cada categoría.

En este sentido, en un primer momento se entenderá que el trabajo es entendido como [A]quella prestación voluntaria, subordinada y retribuida de determinada actividad realizada por el hombre con el fin de contribuir a la producción ya sea de bienes y/o servicios; dentro de las divisiones según subordinación del trabajo se pueden clasificar: el trabajo asalariado o dependiente y el trabajo autónomo o independiente (Bonilla Puerto & Romero Garzón, 2014, pág. 10)

Este concepto, pone en el nuevo escenario de la globalización, la posibilidad de ejercer tipos de labores en trabajo bajo la condición de subordinación como uno de los elementos del contrato laboral, enunciado en el Art. 22 del código sustantivo del trabajo. Pero también cabe resaltar que se puede trabajar sin estar bajo la condición de subordinación, pero que desde el punto de vista de la sociología también podría denominarse como trabajo, teniendo en cuenta que serían labores tendientes a buscar una remuneración para poder tener para su sustento y supervivencia (De la Garza Toledo, 2000). Dentro de esta disciplina existen dos perspectivas: por un lado la hermenéutica, la cual

[E]l trabajo tiene que ver con la transformación de la naturaleza por el hombre para satisfacer necesidades humanas. Pero el problema es cuándo una actividad es considerada socialmente como trabajo. En la versión hermenéutica, el trabajo es construido culturalmente y de acuerdo con relaciones de poder (De la Garza Toledo, 2000, pág. 15)

Ya desde la otra perspectiva es desde un punto de vista objetivista en donde se entiende que el trabajo es “[...] como la actividad que transforma de manera consciente a la naturaleza y al hombre mismo, independientemente de cómo sea valorado por la sociedad; sería el medio de creación de la riqueza material o inmaterial y de hacerla circular” (De la Garza Toledo, 2000, pág. 16).

No obstante, también se puede entender que la “actividad de trabajar, en tanto desgaste de energía humana utilizando determinados instrumentos y accionando sobre un objeto de trabajo, tiene componentes objetivos (energía, por ejemplo), junto con otros subjetivos” (2000, pág. 16). Como se puede evidenciar es un desarrollo epistemológico mucho más amplio de lo que se podría abordar en la presente investigación.

En este sentido es importante poder manifestar que el trabajo, más allá de su connotación formal, concibe un postulado sustancial que conlleva en sí mismo una serie de elementos intrínsecos que lo tornan en un asunto íntimamente relacionado con la dignidad humana y la garantía de las condiciones mínimas de subsistencia. Por consiguiente, previo a profundizar en consideraciones referentes al tema central de investigación, resulta necesario precisar la noción, función y concepto del trabajo, así como su asimilación como un derecho sustancial y fundamental del cual es sujeto el Teletrabajador.

En este orden de ideas, es pertinente en primera medida definir etimológicamente el concepto de “trabajo”. Guerrero (1999, p. 3) considera que la palabra trabajo deviene del vocablo “*Trabs-trabis*”, que significa “traba”, “obstáculo”, “dificultad”. De acuerdo con dicha definición, el trabajo es la forma como el hombre busca sortear las dificultades que diariamente se le presentan para poder vivir y satisfacer sus propias necesidades.

De la misma forma, el citado autor señala que la palabra trabajo, podría derivarse de la locución latina “*labor-labori*”, que significa “actividad encaminada a producir, a realizar algo” (Guerrero, 1999. p. 23).

De esta forma, no puede confundirse el trabajo con una actividad humana cualquiera, pues aquel conlleva una actividad que ostenta un cometido específico, cual es el de la producción de todo aquello que sirva para satisfacer las necesidades del ser humano. En efecto, desde la perspectiva etimológica, el trabajo responde a un medio para satisfacer necesidades y combatir los obstáculos de la vida.

Por otro lado, el trabajo como función, cumple una tarea social de gran importancia, a través del cual se da el desarrollo y progreso de la sociedad y la construcción de las civilizaciones. En ese sentido, lo considera la Corte Constitucional al indicar que el trabajo se erige como

(...) el factor fundamental de los procesos económicos y sociales, resulta de la primordial importancia en razón de que posibilita los medios de subsistencia y de calidad de esta para el mayor número de la población y de él dependiente de manera general el crecimiento y desarrollo económico (Corte Constitucional. T – 610 de 1992, Magistrado Ponente: Fabio Morón Díaz).

Desde la perspectiva jurídica, el artículo 5º del Código Sustantivo del Trabajo dispone que:

El trabajo que regula este Código es toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo (Dto Ley 2663/1950, art. 5).

Ahora bien, si el trabajo como precepto de la naturaleza humana cobra tanta importancia, cuanto más si se le observa como un derecho, así pues, destaca Rubinstein (1988), que el derecho de trabajar significa la elección voluntaria y libre de una actividad laboral y su ejercicio, ya sea manual o intelectual. Aunado a lo anterior, el autor en mención puntualizó que: “el derecho al trabajo consiste en la facultad de demandar del Estado una tarea útil en caso de necesidad, o sea, en la obligación estatal correlativa de proveer ocupación”. (Rubinstein, 1988 p, 66).

Sin embargo, no puede entenderse el derecho al trabajo como una mera garantía gubernamental, sino que debe considerásele como un atributo propio de la persona, que dignifica al hombre, puesto que quien no pueda trabajar carece de posibilidades para adquirir predominio en el ámbito social y, por ende, se halla relegado o marginado de las fuerzas útiles del país.

Téngase en cuenta que la Corte Constitucional, ha puntualizado que más allá del mínimo vital, el trabajo es también una condición de la realización personal, habida consideración que; “responde a la necesidad de los seres humanos de sentirse útiles, de adelantar una actividad valiosa, de desarrollar sus potenciales y sus aspiraciones; de obtener reconocimiento social” (Corte Constitucional, sentencia C – 606 de 1992, Ciro Angarita Barón).

En suma, el derecho al trabajo además de contener la facultad de elección respecto del ejercicio de una actividad lícita, brinda a su titular la posibilidad de demandar por parte del Estado el acceso al mercado laboral. No obstante, lo anterior, el trabajo no puede concebirse como un derecho de índole eminentemente subjetivo, ya que éste trasciende y toma un carácter fundamental de pronta tutela y efectiva protección, consagrado desde el preámbulo de la Constitución Política de 1991, y expresado en su máximo sentido en el art. 25 y el art 54 superiores relacionándolo de forma directa con los principios de libertad, igualdad y dignidad humana.

Es por ello, que la Constitución Política de 1991, en su artículo 25 indica que “El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas” (Constitución Política de 1991, art. 25).

La primera característica que establece el art. 25 de la Constitución Nacional, es que el trabajo es un derecho. En ese sentido lo menciona Cerrón del Hierro (1996) al señalar que el trabajo como derecho, brinda la posibilidad de que sea exigido como tal en busca de su eficiencia.

Añade el mismo autor, que esta acepción del trabajo es corta, imprecisa y hasta vaga, como quiera que el derecho al trabajo se extiende también a una prerrogativa que tiene toda persona, por un lado, de dedicar su inteligencia y su esfuerzo a la realización de un trabajo lícito, socialmente útil y a que nadie se lo impida, ni el Estado, ni los particulares; y por el otro, a que el Estado debe adoptar todas las políticas económicas y sociales necesarias para la generación de posibilidades reales de ocupación y trabajo, siendo entonces el trabajo un derecho y la vez una responsabilidad del Estado (Cerrón del Hierro, 1996).

De ahí que el trabajo, además de ser un derecho, sea una obligación social tal y como lo señala el artículo 25 superior, lo que representa que el ciudadano o el miembro de una sociedad está obligado a contribuir con su trabajo en el desarrollo de su comunidad, pero también que el Estado, establezca las condiciones que garanticen a la persona humana la posibilidad de cumplir con su deber de realizar un trabajo útil para el bien de ella misma, de su familia y de la sociedad a la que pertenece. En sus palabras:

La fórmula el trabajo es un derecho y un deber social “equivale a que la sociedad tiene el derecho de exigir de sus miembros el ejercicio de una actividad útil y honesta, y el hombre, a su vez, tiene el derecho a reclamar de la sociedad la seguridad de una existencia compatible con la dignidad de la persona humana” (Cerrón del Hierro, 1996, p. 31).

En este orden de ideas, y luego de haber establecido el trabajo como un derecho y una obligación social, debe necesariamente exponerse la especial protección de la que goza, a luz del art. 25 de la Constitución Nacional.

Entonces, coherente resulta que la norma garantice para el trabajo una guarda particular por parte del Estado, ya que el trabajo es uno de sus fundamentos, sobre la cual se levanta o edifica el mismo Estado, en efecto, debe este comprometer toda su capacidad para garantizarlo y protegerlo.

Queda claro entonces, la responsabilidad gubernamental de proteger, promover y fomentar el trabajo, sin embargo, no puede garantizarse el trabajo en cualquier estado, sino que, como lo requiere el artículo en estudio, debe ser en condiciones dignas y justas. Las condiciones dignas y justas son aquellas que en primer término hacen alusión a la forma misma como el trabajo se presta, al sitio de trabajo, a su forma de ejecución, a su objetivo, a las condiciones físicas en que se da, y a la forma como se exige y remunera por quien es su beneficiario directo e inmediato. Este aspecto del derecho al trabajo es exigible de los patronos, para impedir que el trabajo tenga características humillantes o degradantes y para garantizar que sus condiciones sean equitativas en términos de salario, jornada, descansos y demás aspectos regulados por la legislación laboral (Cerrón, 1996).

Los mercados laborales actuales, guiados principalmente por competencias y habilidades, han incrementado los estándares de vinculación laboral. El desarrollo actual de las nuevas tecnologías, han hecho que las competencias laborales, tengan otros horizontes y retos, que sobrepasan las formas convencionales de trabajo. Las facilidades en las comunicaciones, han abierto un sinfín de posibilidades laborales. Para el caso que ocupa esta investigación, se encuentra el teletrabajo, que armoniza las condiciones esenciales del trabajo tradicional prescindiendo de los elementos de presencialidad que han venido caracterizando las relaciones laborales.

Sin embargo, no puede negarse que, el componente esencial del teletrabajo, continua siendo el trabajo como derecho y como responsabilidad del Estado, como pasara a analizarse a continuación.

1.3 El teletrabajo: nuevas perspectivas de las relaciones laborales.

De acuerdo con Díaz (2014) el teletrabajo tiene su origen en Estados Unidos, hacia el año de 1973. En particular lo ubica en las empresas que, en dicha época, se encontraban en el desarrollo de las primeras formas de comunicación a través de las redes informáticas.

Al respecto indica que “(...) empresas como IBM se permitía que los altos ejecutivos realizaran labores a distancia desde sus hogares y hoteles, logrando con esta medida dos finalidades: reducir costos y aprovechamiento del tiempo libre” (Díaz, 2014, p. 3)

Bonilla y Romero (2014) define el teletrabajo como “(...) una actividad remunerada que se realiza fuera de una organización donde no hay un sitio específico de trabajo y donde las herramientas de trabajo son los aparatos de telecomunicaciones, la informática y el internet, para producir básicamente servicios” (p. 6). Si bien es cierto, el teletrabajo es una modalidad que ha tenido significativos avances alrededor del mundo, Colombia hasta el momento se encuentra en la implementación de las nuevas formas de trabajo. Rodríguez (2007) al respecto indica que las razones que conllevaron a que Colombia se quedará rezagada en materia de implementación del teletrabajo son las siguientes:

Hay de por medio una razón muy simple y es que hasta hace poco era muy reducido el número de colombianos que contaban con un computador y con acceso a Internet en su hogar, por esta razón, temas que van de la mano del Internet como el teletrabajo no tenían fuerza en el país, y por ello no se veía la necesidad de regularlo normativamente (p. 37)

La base del teletrabajo, se escinde en el desarrollo que ha tenido la sociedad de la información y la incursión de la era digital. Al respecto Buirra (2012) señala lo siguiente:

Primera revolución emerge el lenguaje humano, el hombre codifica su pensamiento mediante sonidos producidos por las cuerdas vocales y la laringe. Segunda evolución: se crea la escritura, el hombre crea signos gráficos para registrar el habla. La escritura permite la independencia temporal y espacial de una información que antes tan solo con el habla requería la presencia del informante.

La posibilidad mediante la escritura de acumular la información, de transferirla y de transportarla representa un verdadero hito histórico en la reproducción del conocimiento humano. Tercera revolución: la imprenta, traduce la posibilidad de producir y distribuir textos en masa la difusión del conocimiento e ideas acelero el

progreso del conocimiento y realmente cambio al mundo. Cuarta revolución: el código digital, la creación de un código abstracto y artificial de representación de la información que, con ayuda de aparatos para producirlo y descifrarlo permite que esta información viaje casi instantáneamente. La digitalización es la base sobre la que se ha posibilitado la confluencia de las tecnologías (p. 10 -11)

El avance en las nuevas tecnologías dio muestra de la capacidad que éstas tenían para ampliar las posibilidades laborales y de optimización de los recursos, así como también de la ampliación de las posibilidades de transmisión de la información en tiempo real (Aibar, 2009). En ese sentido, lo considera Flórez (1995, p. 413), al señalar que el teletrabajo se remite a “(...) la prestación de servicios por cuenta de otro fuera del centro de trabajo, fundamentalmente en el mismo domicilio del trabajador, y la realización del cual se lleva a cabo mediante conexión telefónica e informática (...)”.

Asimismo, la Organización Internacional del Trabajo (2008, p. 2) lo define como la “(...) forma de trabajo efectuada en un lugar alejado de la oficina central o del centro de producción, y que implica una nueva tecnología que permite la separación y facilita la comunicación”.

A través del teletrabajo, se han ampliado los mercados laborales, al punto de flexibilizar casi en su totalidad, las funciones que tradicionalmente requerían la presencia de los trabajadores, al punto que ello es visto como una ventaja desde el punto de vista de la competitividad.

Al respecto Cervantes (2005) indica que “(...) la flexibilidad de la fuerza de trabajo se convierte en un elemento clave, que determina la capacidad competitiva de las empresas” (p. 114). Aunque ello no puede desconocerse, quedan pendientes algunas reflexiones en torno al teletrabajo y las desventajas que este pudiera tener, en el campo de los riesgos laborales y de la seguridad industrial de quienes lo desempeñan. La Corte Constitucional, ha identificado tres formas de teletrabajo, a saber:

Son tres las modalidades previstas en la disposición para el ejercicio del teletrabajo: (i) los autónomos, que son aquellos que utilizan su propio domicilio o un lugar escogido para desarrollar su actividad profesional, puede ser una pequeña oficina, un local comercial. En este tipo se encuentran las personas que trabajan siempre fuera de la empresa y sólo acuden a la oficina en algunas ocasiones, (ii) los móviles, trabajadores que no tienen lugar de trabajo establecido y cuya herramienta de trabajo, son las tecnologías de la información y la comunicación en dispositivo móviles y (iii) los suplementarios, que laboran dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo en una oficina (Corte Constitucional. Sentencia C – 351 de 2013)

Desde el punto de vista normativo, el teletrabajo es definido por la Ley 1221 del 2008, en los siguientes términos:

(...) desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación – TIC, para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo (Ley 1221 de 2008, art. 2)

En otras palabras, no es nada diferente que trabajar de manera flexible desde la casa o cualquier otro lugar con ayuda de la tecnología y las nuevas formas de comunicación. Así las cosas, en el teletrabajo concurren dos características esenciales; la distancia y el uso de las TIC.

Ahora bien, en Colombia el teletrabajo surge a mediados del año 2008, con la sanción presidencial de la ley 1221, la cual fue regulado por el Decreto 884 de 2012, siendo reconocido como una "nueva forma de organización laboral", cuyo objetivo era promover y regular el Teletrabajo como un instrumento de generación de empleo y autoempleo mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones (TIC).

Así las cosas, el teletrabajo parte de la concepción de que la flexibilidad laboral, mediante el uso de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, es un medio a través del cual se subsanan y optimizan los tiempos de trabajo.

En ese sentido, se puede decir que muchas de las labores que realiza un empleado en su puesto regular de trabajo pueden ser objeto de teletrabajo. Al respecto García (2014) indica lo siguiente:

Muchas de las tareas que se ejecutan en una oficina no requieren de una presencia del trabajador en su puesto y pueden ser realizadas a distancia utilizando Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC). De esta manera se disminuyen los tiempos de desplazamiento y se reducen los tiempos muertos sin tareas que realizar. También plantea una replanificación del trabajo dejándose de enfocar por “horas en la oficina” a “horas dedicadas al trabajo”.

Al referirse “a distancia” se habla de que el trabajo puede ser desempeñado en su casa, la casa de un familiar o amigo, en un centro de *coworking*, en un hotel, en un restaurante, en un ómnibus, en un automóvil, en un cyber o en cualquier otro lugar. (...) (p. 11)

Con la inclusión del teletrabajo se desvirtúa la premisa tradicional de que el trabajador tiene que ejercer las labores que se le encomiendan en un lugar específico de trabajo, siempre y cuando ello sea posible.

En otras palabras, el uso de las tecnologías de la información, permite que algunas actividades se ejerzan bajo la modalidad del teletrabajo, más ello no significa que todas las labores que tradicionalmente se han hecho de forma presencial puedan realizarse bajo dicha modalidad. Ello sin duda alguna, significa un gran avance en materia de desarrollo e inclusión laboral, en especial para personas que por limitaciones físicas no pueden desplazarse en condiciones de normalidad. Al respecto la Organización Mundial de la Salud (2001) indica lo siguiente:

(...) Las nuevas tecnologías están modificando el escenario del trabajo tradicional y en el caso de las personas discapacitadas eliminan factores de exclusión. (...). Es altamente posible que la opción del teletrabajo no solo sea una posibilidad de inclusión laboral.

Permite vencer las barreras físicas a las que se enfrentan los discapacitados y les permitiría también poder vencer la barrera que la dificultad física genera en la autoestima de quienes padecen estas dificultades (OIT, 2001).

Como se ha logrado observar, a primera vista el teletrabajo presenta muchas ventajas en cuanto al desempeño laboral se refiere, entre las cuales se destacan; la flexibilidad en horarios, disminución de desplazamientos innecesarios, reducción de costos de movilidad, aprovechamiento y autonomía del uso del tiempo, aumento de la productividad, posibilidad de combinar con tareas domésticas, y adaptar "el trabajo a la vida" y no "la vida al trabajo". Por consiguiente, se hace perentorio analizar las garantías que brinda esta modalidad de empleo, así como los aspectos negativos de la normatividad que la regula.

Ahora bien, las legislaciones actuales y los procedimientos de seguridad en el trabajo, son dispuestos casi que, en su mayoría para el desempeño de cargos presenciales, es decir, en los espacios donde tradicionalmente se desempeñan las funciones de un empleado. De ahí que sea necesario y pertinente, indagar en qué estado se encuentra la discusión respecto del teletrabajo en materia de seguridad industrial, como se verá a continuación.

1.3.1 Características de la promoción de la seguridad industrial en el teletrabajo.

Los riesgos en seguridad industrial en materia de teletrabajo, son un escenario que no ha sido ampliamente discutido. Sin embargo, en el presente acápite se tratará de mostrar los antecedentes que se consideran de mayor importancia respecto de ello, para desde allí poder evidenciar cuales serían las características de los mismos.

Valga decir que el primer referente que se puede evidenciar de protección de los derechos del trabajador, en modalidades "atípicas" y en etapa de formación como el teletrabajo, se deriva del análisis realizado al respecto por la Corte Constitucional, que en relación con ello indica lo siguiente:

A pesar de que la jurisprudencia ha admitido que el legislador goza de libertad para configurar diferentes tipos de vinculación laboral, para diseñar fórmulas laborales e instrumentos contractuales que respondan a las necesidades sociales, no tiene autonomía para confundir las relaciones de trabajo, para ocultar la realidad de los vínculos laborales o para desconocer las garantías laborales consagradas en la Carta Política (Corte Constitucional. Sentencia C – 337 de 2011)

Dicho análisis ya había sido abordado con anterioridad por el alto tribunal constitucional, quien, en el año 2009, mediante la sentencia C – 614 indicó que si bien es cierto que el legislador

(...) no está obligado a regular formas precisas o únicas de acceso al empleo, puesto que, desde el punto de vista de las fuentes de trabajo, el legislador tiene un amplio margen de configuración normativa (...) eso no significa que el legislador tenga facultades para imponer un modelo preciso de vinculación al trabajo, en tanto que la protección a la relación laboral se impone.

Dicho, en otros términos, el legislador goza de la libertad para configurar diferentes tipos de vinculación laboral, para diseñar fórmulas laborales e instrumentos contractuales que respondan a las necesidades sociales, pero no tiene autonomía para confundir las relaciones de trabajo, o para ocultar la realidad de los vínculos laborales (Corte Constitucional. Sentencia C – 614 de 2009)

Estas disposiciones, plenamente aplicables para el caso del teletrabajo, dejan entrever la necesidad que existe en la actualidad que la legislación y los medios para hacer efectiva esta, se amolden y actualicen a otras formas de vinculación laboral, que hagan predicables y completamente aplicables los desarrollos normativos garantistas, diseñados para las relaciones laborales convencionales.

Sin embargo, en los riesgos laborales por seguridad industrial aún son bastantes las conjeturas que deben abordarse para que la legislación actual se vea materializada en esos casos. Al respecto Ruiz (2015) indica lo siguiente:

Son múltiples las medidas que existen para precaver la ocurrencia del riesgo laboral y evitar que se configure un accidente de trabajo o una enfermedad de origen laboral; sin embargo, en el plano de la realidad es inevitable, por ende se debe acudir a otras políticas para la atención de estas contingencias, lo que implica la asunción de responsabilidades por parte del Estado, del empleador, del teletrabajador y de la Administradora de Riesgos Laborales, de acuerdo con lo establecido en la ley.

(...) es importante destacar que, en la práctica en torno al accidente de trabajo en el teletrabajo, se pueden presentar unas dificultades de carácter probatorio en el momento en que ocurra el mismo, debido a que la ejecución de la labor se realiza por fuera de las instalaciones de la empresa, y que el trabajador tiene la libertad de movilización dentro de su domicilio, pudiendo verse expuesto a otros riesgos que no son inherentes a la actividad laboral (...) (p. 27 – 28)

Otros de estos riesgos que proponen retos en materia de teletrabajo, son aquellos que pueden en el futuro convertirse en enfermedades de origen laboral que se derivan de una descuidada organización y ambiente en el que se ejercen las labores. La Consejería de Empleo y Mujer (2008) identifica algunos de estos, a saber:

El hecho de que el teletrabajador normalmente trabaje en su casa, en soledad, o al menos aislado del resto de la plantilla de las empresas, manteniendo un contacto casi exclusivamente telemático o telefónico, lleva implícito una serie de posibles riesgos laborales de carácter psicosocial, que pueden dar lugar a diversas patologías. De ahí la necesidad de establecer una serie de medidas preventivas entre ellas:

- **Flexibilidad horaria.** Establecimiento de un horario adaptado a las cualidades y necesidades del teletrabajador, dado que el propio control del ritmo de trabajo puede dar lugar a un exceso de horas de trabajo con la consiguiente sobrecarga.
- **Pausas:** Establecer un ritmo de trabajo descanso donde primen las pausas cortas y frecuentes frente a las largas y espaciadas. Esto es debido a que una vez llegando el estado de fatiga es difícil recuperarse, siendo más positivo el procurar no alcanzarlo.
- **Aislamiento:** Es conveniente prefijar una serie de reuniones entre el teletrabajador y los componentes de la empresa. De esta manera, se consigue estar al día en cuestiones propias de su trabajo, de su empresa, se fomenta el sentido de pertenencia a la organización, y se previenen problemas derivados de la soledad y el aislamiento.
- **Separación del ámbito familiar del laboral:** El hecho de no separar, y no solo de manera física, ambos aspectos de la vida, puede dar lugar a tensiones que afectan psicológicamente al teletrabajador (p.5)

Por el contrario, existen autores como Jaramillo (2014), que consideran que el teletrabajo antes que fomentar riesgos y desventajas para el trabajador, comporta la forma más moderna de evitar que estos ocurran, principalmente por la autonomía que éste tiene respecto a la organización de su tiempo y la disminución de exposición a eventos que puedan generar estrés en el trabajador. En sus palabras:

Con esta nueva modalidad en el teletrabajo, existe una relación gana – gana entre los empleadores y el trabajador ya que trae beneficios tales como: la generación de empleo; el aumento de la formalización laboral puesto que las empresas vinculan a los teletrabajadores

mediante contrato laboral a término fijo o indefinido; la reducción de costos operacionales; el mejor aprovechamiento del tiempo ya que tienen mayor disponibilidad para compartir en familia, para realizar las funciones laborales con mayor dedicación y contar con más tiempo para otras actividades como capacitarse en otras áreas; y la mejora en la calidad de vida de la clase trabajadora ya que hay menos riesgos de salud porque no hay la misma exposición a la contaminación ambiental y se reduce el estrés que no hay presiones tales como el tráfico, etc. (Jaramillo, 2014, p. 11)

Aunque optimista la posición de Jaramillo, la realidad del riesgo laboral derivado de la seguridad industrial es otra en el caso del teletrabajo, más si se tiene en cuenta que es una modalidad que implica en principio un desligamiento entre el control que ejerce el empleador respecto de las condiciones en las que está trabajando el teletrabajador, y un aislamiento del trabajador de su empleador, que lo puede llevar a ejercer sus labores sin atención a la forma como la está llevando a cabo.

Al respecto el Instituto de Seguridad y Salud Laboral (2011) de España, indica lo siguiente:

- El trabajo se desarrolla en el domicilio del trabajador y por lo tanto el poder de dirección empresarial, puede aparecer más diluido.
- El aislamiento del trabajador (dispersión de la fuerza de trabajo) acarrea su desconexión de los círculos representativos sindicales, de la negociación colectiva y de los derechos sociales. Aislamiento que puede propiciar la aparición de situaciones estresantes.
- El desarraigo del trabajador respecto del ambiente de la empresa, lo que puede hacer disminuir su motivación, o lo que sería peor que llegara realmente a desvincularse de ella.
- Nuevas patologías ligadas al uso del instrumental de trabajo, especialmente de las pantallas de visualización (trastornos músculo – esqueléticos, columna, cabeza y cuello, lumbares, problemas

visuales, hipersensibilidad ocular, visión doble, fatiga mental, burnout, entre otras.)

- Si el espacio de trabajo no se encuentra bien diferenciado del resto del domicilio propio, puede suponer una perturbación para la vida diaria del trabajador (p. 1)

Las soluciones normativas, parecen ser solo el primer paso. Luego de ello hay que buscar la posibilidad de trasladar lo que señala la norma a la realidad. Una propuesta interesante es la señalada por Cabrejas (2016) quien se refiere a la experiencia analizada en una empresa española llamada “Repsol”, a saber:

La salud y la seguridad de sus empleados es una prioridad para Repsol, que tiene la obligación de garantizarlas, en la medida de lo posible, tanto en las oficinas o centros de trabajo, como en el domicilio cuando estén en horas de teletrabajo. Para cubrir esta necesidad el área de Prevención de Riesgos Laborales realiza una evaluación de riesgos en los domicilios de los empleados. Dicha evaluación se lleva a cabo durante una visita al domicilio del teletrabajador por parte de un técnico en materia de prevención de riesgos, y en ella, se analizan diferentes factores como el mobiliario, el entorno y lugar de trabajo.

Además de los requisitos técnicos que garanticen la conexión a internet y a la red de la empresa, se debe contar con un espacio que cumpla las condiciones mínimas en materia de prevención, seguridad y salud de un puesto de trabajo tipo (p. 6)

Aun así, persisten algunas dudas o conjeturas, respecto de la delimitación que existe entre la concreción de un riesgo laboral, que se materializa en un accidente de trabajo, y aquellos que son ajenos a la relación laboral. Estando el teletrabajador fuera del lugar de trabajo, sin el control que al respecto puede realizar el empleador, no se tiene certeza frente a la causalidad que tiene el riesgo laboral con el accidente, aun cuando se hayan adoptado las medidas anunciadas por Cabrejas (2016) que, aunque pertinentes y necesarias, dejan de lado un detalle tan importante como el control constante.

Al respecto Selma y Ortiz (2014) concuerdan con ello, aunque proponen una nueva forma de control que podría aplicarse en materia de teletrabajo para saber si su origen está en la realización de labores encomendadas al trabajador, a saber:

(...) Así, por ejemplo, una de las propuestas que se ha realizado al respecto es aquella en virtud de la cual se registra el tiempo de conexión del trabajador al sistema informático habilitado para llevar a cabo sus funciones. Se trataría de un registro virtual ideado no con fines de control de la productividad o dedicación del sujeto, sino cuya única utilidad estaría destinada a salvaguardar la seguridad y salud de los teletrabajadores, ayudando a demostrar el carácter laboral de las posibles incidencias sufridas.

De esta forma, se presumiría que el accidente ha tenido lugar en el tiempo y lugar de trabajo si acaece dentro del periodo que, para ese concreto día, aparece registrado como tiempo de conexión del trabajador.

En cambio, se negaría el carácter laboral de las lesiones sufridas dentro del domicilio del trabajador (considerándoles accidentes comunes) si tienen lugar antes del inicio o después del cierre de la citada conexión al sistema informático (Selma & Ortiz, 2014, p. 23)

Aun así, y con las propuestas realizadas, no es clara la forma en que ello podría ser materialmente efectivo, si en realidad no existen mecanismos de control que puedan dar fe de la presunción de existencia de un riesgo laboral en un horario determinado. Por lo tanto, es necesario plantear mecanismos eficaces que permitan al teletrabajador una real protección contra los riesgos laborales especialmente los derivados de la seguridad industrial, en donde se pueda establecer el carácter del mismo en tiempo modo y lugar, a la vez que hacer su trabajo desde la prevención, lo cual sería mucho más beneficioso para las partes. Lo anterior evitaría pérdidas de tiempo y recurso por incapacidades y daños en los bienes, a la vez que protegería la salud y el bienestar de las personas que han asumido el trabajo en dichas condiciones y modalidad.

Así las cosas, es pertinente generar instrumentos de visibilización de la problemática en la que se pueden encontrar los teletrabajadores al momento de configurarse un accidente laboral. Para ello es necesario hacer uso de una estrategia importante como la promoción de la seguridad industrial en los teletrabajadores como mecanismo de protección a los derechos fundamentales en salud y por conexidad en el bienestar laboral.

Para iniciar se dirá que no se trata simplemente de enunciar las características de los riesgos en seguridad industrial a los que están expuestos los teletrabajadores, sino de poder relacionar su pertinencia frente a las necesidades propiamente dichas de aquellos que desempeñan las laborales en el marco del teletrabajo. Tarea que puede tener eficacia a través de la promoción de la seguridad industrial bajo un trabajo mancomunado de un equipo interdisciplinar e interinstitucional, donde los esfuerzos se anuden en la protección de los derechos de los teletrabajadores como la seguridad industrial (Abril Sánchez, Palomino, & Sánchez, 2006).

Por lo tanto se enunciarán las características y cómo operan cada una de ellas en la práctica, al tiempo que la manera de mejorar las mismas en torno al propósito trazado.

2.Desarrollo y Libertad en relación al teletrabajo

2.1 Las tecnologías de la información y el desarrollo. Dinámicas laborales en la globalización

La red de Internet y el avance tecnológico ha sido una de las mayores conquistas que se han presentado en las últimas décadas. Ello ha conllevado a una modernización en casi todas las actividades que se relacionan con el desarrollo económico, al punto tal que éstas se han convertido en la forma actual de comercialización de bienes y servicios, superando las brechas que sugerían las formas tradicionales de acceso a éstas. Nace en este punto el siguiente interrogante: ¿Qué son las TIC? Al respecto Servicios TIC (s.f.), señala lo siguiente:

Las Tecnologías de la Información y la Comunicación, también conocidas como TIC, son el conjunto de tecnologías desarrolladas para gestionar información y enviarla de un lugar a otro. Abarcan un abanico de soluciones muy amplio, incluyen las tecnologías para almacenar información y recuperarla después, enviar y recibir información de un sitio a otro, o procesar información para poder calcular resultados y elaborar informes (Servicios TIC, s.f., p. 1)

Por su parte el Ministerio de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones indica que las TIC, comprenden “el conjunto de recursos, herramientas, equipos, programas informáticos, aplicaciones, redes y medios, que permiten la compilación, procesamiento, almacenamiento, transmisión de información como: voz, datos, texto, vídeo e imágenes” (Ley 1341 de 2009, art. 6)

Las TIC fueron reglamentadas mediante la expedición de la Ley 1341 de 2009, cuyo propósito principal era darle a Colombia un marco normativo para el desarrollo del sector de Tecnologías de Información y Comunicaciones (TIC), promover el acceso y uso de las TIC a través de la masificación, garantizando la libre competencia, el uso eficiente de la infraestructura y el espectro, en especial, fortalecer la protección de los derechos de los usuarios. Por otro lado, mediante la misma ley fue creado el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, antes conocido como Ministerio de Comunicaciones.

Establece la ley 1341 que la investigación, fomento, promoción y desarrollo de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones son una política de Estado que involucra a todos los sectores y niveles de la administración pública y de la sociedad, para contribuir al desarrollo educativo, cultural, económico, social y político e incrementar la productividad, la competitividad, el respeto a los derechos humanos inherentes y la inclusión social. Finalmente, ésta ley preceptúa que las “Tecnologías de la Información y las Comunicaciones” deben servir al interés general y es deber del Estado promover su acceso eficiente y en igualdad de oportunidades, a todos los habitantes del territorio nacional.

Esta Ley tiene por objetivo; garantizar el derecho a la comunicación, la información y la educación y los servicios básicos de las TIC: siendo tarea del Estado propiciar a todo colombiano el derecho al acceso a las tecnologías de la información y las comunicaciones básicas, que permitan el ejercicio pleno de los siguientes derechos: La libertad de expresión y de difundir su pensamiento y opiniones, la de informar y recibir información veraz e imparcial, la educación y el acceso al conocimiento, a la ciencia, técnica, y a los demás bienes y valores de la cultura.

Adicionalmente, la disposición normativa en mención indica que el Estado debe establecer programas para que la población de los estratos menos favorecidos y la población rural tengan acceso y uso a las plataformas de comunicación, en especial de Internet y contenidos informáticos y de educación integral, tal como lo establece el numeral 7 del artículo 2 de la ley 1341 de 2009.

En términos sencillos, es posible afirmar que las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), son todo el conjunto de tecnologías y avances tecnológicos que permiten el intercambio de información rápida y sencilla que facilite la comunicación entre los miembros de una comunidad, logrando coadyuvar al desarrollo de las actividades comunes, empresariales, mercantiles y educativas, entre otras, mediante el uso del internet en las casas, conexiones Wifi, mensajería instantánea, telefonía móvil, teleconferencias, administración de archivos y documentos sin necesidad de empapelarse, enviando y recibéndolos vía e-mail, noticieros en línea, televisión digital, entre varias. Así pues, lo que pretende la ley 1341 en cuanto a las tecnologías de la información y la comunicación, es que todas las personas del territorio nacional puedan tener acceso a dichas tecnologías.

Entonces en cuanto al teletrabajo se refiere, las Tic, son el instrumento que lo hace posible, es decir, la plataforma sobre la cual se desarrolla el trabajo, en otras palabras el insumo básico o esencial es el acceso a medios tecnológicos lo que permitiría trabajar desde la casa o cualquier lugar, sin necesidad de concurrir a un sitio específico de trabajo, dependiendo claro está de las capacidades y destrezas que se requieran para el ejercicio de labores.

Esta modalidad de trabajo es a la vez una forma incluyente y eficaz que garantiza el derecho a la igualdad entre trabajadores, pues permite que aún aquellos limitados por su capacidad motiva o sensorial, accedan al trabajo aprovechando la tecnología, con la posibilidad de generar recursos y dignificando la labor del trabajador como parte esencial de la relación laboral.

El impacto que han tenido las tecnologías de la información, en el desarrollo social y económico, han sido de tal entidad que ha abierto la posibilidad a Estados en vías de desarrollo, de ponerse a tono con las nuevas tendencias mundiales. Al respecto el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (2014) ha señalado lo siguiente:

Al ser tecnologías con fines generales, el valor y los efectos de las TIC se derivan principalmente de su utilización en otros sectores económicos y sociales. Hay tres aspectos de las TIC especialmente importantes para el desarrollo económico y social:

- a) Posibilitar una mayor eficiencia en los procesos económicos y sociales;
- b) Mejorar la eficacia de la cooperación entre los distintos interesados;
- c) Aumentar el volumen y la variedad de información a disposición de las personas, empresas y gobiernos (p. 4)

De acuerdo con Márquez, Martínez, Sanjuán y Suarez (2007),

(...) las TIC juegan un papel fundamental sobre el desarrollo económico, tanto de manera directa como indirecta a través del comercio internacional (...) las cuotas de crecimiento de exportaciones e importaciones dependen sobre todo de factores tecnológicos, y por tanto tienen un efecto positivo indirecto sobre el crecimiento económico (p. 319)

En ese mismo sentido lo consideran Sánchez y Ríos (2011) al señalar que:

(...) las TIC contribuyen al crecimiento económico global de un país. Un estudio de London Business School encontró que, en un país en desarrollo, un aumento de diez teléfonos móviles por cada cien personas, impulsa el crecimiento del PIB en 0.6 puntos porcentuales (p. 50)

Las nuevas tecnologías de la información, no solo han impulsado el desarrollo económico, sino que han contribuido con el desarrollo humano, fortaleciendo las capacidades laborales, y abriendo la posibilidad de incrementar la vinculación a los mercados laborales. Al respecto Crespo (2008) señala lo siguiente:

Las innovaciones tecnológicas afectan doblemente al desarrollo. Por un lado, elevan de modo directo las capacidades humanas gracias a sus aportaciones en diferentes sectores como la salud, la educación, entre otros, y, por otro, constituyen un medio para lograr el desarrollo gracias a sus repercusiones positivas en el crecimiento económico.

A su vez, el Desarrollo Humano es un medio crucial para potenciar el desarrollo tecnológico, debido a su vocación de aumento de capacidades. Por consiguiente, el Desarrollo Humano y los avances tecnológicos se refuerzan mutuamente, con lo que se crea un primer círculo virtuoso (p.19)

El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2002) considera que aun cuando las tecnologías de la información no solucionan de fondo los problemas de desarrollo humano, si contribuyen al mejoramiento paulatino de los estándares de desarrollo a nivel general, lo que conlleva a un progreso en la calidad de vida, en especial de la población con mayor grado de vulnerabilidad. En sus palabras:

El desarrollo económico y social depende de muchos factores, los cuales deberán ser atendidos mediante una estrategia comprehensiva en la cual las TIC son una herramienta transversal. La capacidad para acceder y compartir información puede contribuir el desarrollo mejorando la eficiencia, efectividad y equidad de las acciones (Programa Naciones Unidas para el Desarrollo, 2002, p. 180)

La fuerza laboral, no ha sido ajena a los cambios que han venido implementando la puesta en marcha de las Tecnologías de la Información. Al respecto Katz (2009) señala lo siguiente:

Existen países donde la creación de un sector de información de la fuerza de trabajo está directamente ligada al proceso de industrialización. Retomando el análisis de causalidad que explica la relación entre trabajadores de la información e industrialización, ésta transformación pone de manifiesto la importancia de las Tic para incrementar la productividad de la economía (p. 29)

Este impacto en el ámbito laboral, es el de mayor incidencia en materia de teletrabajo, a continuación se analizará desde el enfoque de Amartya Sen.

2.2 El desarrollo y la libertad a partir del enfoque de Amartya Sen. Una mirada al teletrabajo.

Amartya Sen (2000) en su libro “Desarrollo y Libertad”, analiza el desarrollo humano a partir de las nuevas tendencias de desarrollo que se han presentado en las últimas décadas. Su análisis parte de dos premisas o escuelas de pensamiento económico. En la primera escuela, el desarrollo se erige como una forma de afectación que antes que propugnar por la satisfacción de necesidades, contribuye a su ahondamiento. Por el contrario, la segunda escuela del desarrollo, comprende o considera el desarrollo como una forma que contribuye a un mejoramiento en la calidad de vida y al avance en la disminución y extinción de las condiciones de pobreza. Escuela que será tenida en cuenta para efectos de resolver el objeto de esta investigación.

Dentro de estas nuevas formas de desarrollo, se presenta la introducción de las tecnologías de la información, como un medio de coadyuvar con el avance en materia económica. De ahí que el mismo Sen (2000) señale en otro de sus trabajos denominado “El desarrollo como libertad”, que el desarrollo económico, es la forma más concreta de lograr la libertad y el avance en frente a los actuales retos, que representa una economía avasallante, creciente y cambiante, que antes de contribuir con la disminución de pobreza, ha creado nuevas brechas, en especial en el ámbito laboral. Al respecto el autor, con acierto indica lo siguiente:

Sucedo que la negación de la libertad para participar en los mercados laborales es una de las formas de mantener a la gente en esclavitud y cautiverio y la batalla contra la ausencia de libertad y generada por la servidumbre es importante hoy en muchos países del Tercer Mundo por algunas de las mismas razones que la guerra civil estadounidense fue trascendental. Las libertades de participar en los mercados pueden en si ser una contribución significativa para el desarrollo, dejando de lado lo que el mecanismo de mercado haga o no para promover el crecimiento económico o la industrialización (Sen, 2000, p. 17)

La inclusión de todas y cada una de las personas en el mercado laboral, de acuerdo a sus capacidades y competencias, es un gran avance para lograr una verdadera libertad, en los nuevos desarrollos económicos.

Si a ello, se le suma el avance en materia de las tecnologías de la información, y la inclusión de nuevas modalidades de trabajo como el teletrabajo, se da como resultado una ampliación de las formas de inclusión en el mercado laboral, y una flexibilización en las relaciones laborales, que traen consigo algunos beneficios y desventajas en materia laboral. Al respecto Saiz (2004) ha manifestado que ese proceso de constante cambio no está exento el mercado de trabajo.

En este sentido las consecuencias de las dinámicas y lógicas del mercado permiten, la competencia entre las corporaciones dejando un aumento que ha obligado a flexibilizar el mercado de trabajo.

De ahí que aspectos tales como la formación, la capacidad de aprendizaje, las iniciativas personales, los movimientos de los flujos de capital, el apoyo institucional del Estado y las políticas emanadas del denominado Estado del Bienestar que impera en Europa, determinan el proceso de cambio y la estructura de los mercados laborales actuales, en donde la competitividad, la eficacia y la eficiencia tienen un papel preponderante. (Sen, 2000, p.4)

Dada la división geopolítica del planeta y los distintos estadios de desarrollo económico, político y social en el que se encuentran los países del mundo, se puede hablar de dos tipos de mercado laboral según el autor: De un lado, mercado de trabajo tradicional, propio del tercer mundo, caracterizado, entre otros factores, por la existencia de subempleo (visible e invisible), una reducida monetización y un fortalecimiento consiguiente del trueque como medio de intercambio, precariedad en el empleo e inexistencia, en la mayoría de los casos, de un Estado protector y benefactor lo que incentiva las prácticas, las primeras prohibidas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), de *dumping* social y ecológico.

En los países del primer mundo, sin embargo, se puede hablar de un mercado de trabajo moderno caracterizado por la exigencia de flexibilidad laboral (tanto horizontal como vertical), un alto grado de competitividad y exigencia en el puesto de trabajo, el protagonismo del Estado en políticas de cobertura de riesgos laborales y de protección social, la reducida existencia de subempleo y, en muchos casos, de desempleo.

Esta dualidad en el mercado de trabajo lleva a aumentar las diferencias norte – sur, con su influencia directa en los flujos migratorios, y la utilización, principalmente en Asia, de políticas prohibidas por la Organización Internacional de Trabajo (OIT) como los casos de *dumping* (económico, social, ecológico y carcelario) (Sen, 2000, p.4).

Estas tendencias de desarrollo, conllevan necesariamente a que se renueven y actualicen las realidades laborales principalmente desde la norma en múltiples temas que para el caso se mencionaran los riesgos laborales y de seguridad industrial. En ese sentido, lo indica De Prado (2014), que en tiempos actuales las nuevas formas de hacer empresa se tornan más flexibles, lo que necesariamente, cambia el paradigma de entendimiento, pertinente para constituir procesos de renovación cambio y adaptación. Claro está, que siempre teniendo en cuenta la protección de los trabajadores que se ven ante formas atípicas de contratación laboral en donde la prestación personal del servicio, como elemento esencial del contrato ya no es necesaria dentro de las instalaciones industriales impuestas por el empleador.

En este sentido cabe señalar que Colombia como Estado Social de Derecho, no escapa a las dinámicas de la economía mundial, y se ha visto en la obligación de asumir las nuevas tendencias laborales que se están desarrollando en las economías más fuertes del mundo, tanto en Europa como en Estados Unidos de América (O.I.T O. , 2016).

Generándose así, la necesidad de construir mecanismos y herramientas que permitan la concreción del teletrabajo en condiciones de dignidad humana, en donde se posibilite un desarrollo y apertura económica que beneficie a teletrabajadores y empleadores a la vez.

Sin embargo en la actualidad es importante tener en cuenta que, si bien es cierto que se han desarrollado políticas e instrumentos que vayan encaminados a la protección del teletrabajador y a un desarrollo armónico con las condiciones dignas de los mismos, no es menos que dada la innovación de las dinámicas de las TIC^s, ha sido casi imposible poder determinar la eficacia en la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores a distancia, como por ejemplo en la prevención de los riesgos derivados por la seguridad industrial en los teletrabajadores.

Por ejemplo en el 2016 se tenían en Colombia 95.439 teletrabajadores de 21.591.000 trabajadores para el 2017 (DANE. 2018). No obstante es importante tener en cuenta que en Bogotá, para el mismo periodo la cifra de teletrabajadores era de 55.848 (Teletrabajo, 2017), más de 50% de los que había a nivel nacional.

En esta perspectiva adquiere relevancia los aportes de Amartya Sen (2000), teniendo en cuenta que el concepto de libertad está direccionado a la dignificación de las condiciones de vida de las personas, las cuales se pueden materializar cuando existen políticas encaminadas a la igualdad social, que permitan suplir necesidades básicas, y encontrar un trabajo en condiciones dignas (Sen, 2000, pág. 15). De allí la importancia que a los teletrabajadores, que son personas que están constantemente en búsqueda de mejorar sus condiciones laborales, se les proteja al amparo Constitucional del derecho a la igualdad, en lo atinente a la seguridad industrial, frente a los trabajadores que prestan el servicio personalmente en las instalaciones empresariales. Como se dijo en líneas anteriores, el teletrabajo como forma de organización laboral está regulado por normas nacionales, con fundamento en derechos constitucionales.

Por ello es importante resignificar desde la política, la norma y la práctica la categoría de Seguridad Industrial, la cual atiende a las necesidades concretas de protección frente a los accidentes de trabajo que pueden sufrir los teletrabajadores dentro de las instalaciones en que desarrollan sus funciones, a la vez que éstos puedan ejercer y disfrutar en condiciones de igualdad y dignidad, su labor frente a los trabajadores que no se encuentran en dicha modalidad contractual.

Cumplir con los postulados jurídicos, herramientas y políticas son tan solo una parte, pues recobra una significativa importancia el contexto específico en donde el teletrabajador desarrolla sus actividades, en especial por las dificultades de practicar vigilancia y control por parte del empleador y las ARL. Hay que tener en cuenta que el desarrollo industrial y tecnológico contribuye al cambio de la realidad social y laboral, pero a la vez puede perjudicar la salud y la integridad de los teletrabajadores.

Por ello la importancia construir una política pública que incida en las problemáticas estructurales de la seguridad industrial del teletrabajo en perspectiva de dignidad humana (Sen, 2000).

Siguiendo el hilo conductor, la pertinencia del concepto de libertad en el presente trabajo, va encaminada a poder determinar, como las razones de ésta, tendrían gran incidencia en un porvenir económico incluyente que mejore la calidad de vida de los trabajadores. Dicha razón desde la perspectiva de Sen (2000), iría en dos vías: por un lado la razón *evaluativa*, que está determinada por “la valoración del progreso que debe hacerse tomando en cuenta principalmente si mejoran las libertades que tiene” la gente” (pág. 15). Y por otro, la razón *efectiva*, la cual sería “la consecución del desarrollo está completamente subordinada al libre albedrío de la gente”.

En este sentido, la primera motivación, la razón evaluativa es necesaria para poder determinar la libertad, al ir en pos de la otra, la efectividad, se tiene que enfocar en las conexiones empíricas relevantes, en particular las conexiones que refuerzan entre sí las libertades de diversas clases. Causa de estas interconexiones es que el libre y sustentable albedrío emerge como un importante motor del desarrollo. No sólo es el libre albedrío en sí, como una parte “constitutiva” del desarrollo, sino que también contribuye al fortalecimiento de libre albedrío de otras clases (Sen, 2000)

Por lo tanto, las conexiones empíricas unen los dos aspectos de la idea de “desarrollo como libertad”. La relación entre libertad individual y la consecución del desarrollo social va mucho más allá de la conexión constitutiva, a pesar de lo importante que ésta resulta ser.

Lo que la gente puede lograr positivamente resulta influido por las oportunidades económicas, libertades políticas, poderes sociales, condiciones adecuadas para buena salud, educación básica, fomento y desarrollo de iniciativas. Las medidas institucionales relacionadas con estas oportunidades se ven a su vez influenciadas por el ejercicio de las libertades de la gente a través de la libertad de participar en elección social y en la toma de decisiones públicas que impulsan el progreso de estas oportunidades. (Sen, 2000).

Un contrasentido dentro de las prácticas cotidianas del teletrabajo por ejemplo sería la imposibilidad de conformación de sindicatos que podrían disfrutar los trabajadores que asisten a las empresas, pero esto es objeto de otra investigación, pero que si tiene una gran incidencia en la ruptura de la libertad en este tipo de trabajadores. Por lo anterior es pertinente examinar la seguridad industrial en el contexto laboral de los teletrabajadores y desde allí evidenciar la posible solución al problema planteado de investigación desde el enfoque de desarrollo y libertad de Amartya Sen.

2.2.1 Seguridad industrial. Una mirada desde el enfoque del “Desarrollo y Libertad” de Amartya Sen.

Desde los albores de la historia, el hombre ha hecho de su instinto de conservación una plataforma de defensa ante la lesión corporal; tal esfuerzo probablemente fue en un principio de carácter personal, intensivo-defensivo, así nacería la seguridad industrial, reflejada en un simple esfuerzo individual más que en un sistema organizado (Ramirez Cavassa, 1994, pág. 23).

La necesidad de conservación que ha tenido el ser humano se ve reflejado en diferentes momentos de la civilización, en especial cuando de trabajo es uno de los medios por el cual se puede conseguir el sustento y suplir las necesidades de supervivencia, a manera de ejemplo “Hipócrates, recomendaba a los mineros el uso de baños higiénicos a fin de evitar la saturación de plomo” (Ramírez Cavassa, 2005, pág. 23), dinámicas de seguridad industrial que han contribuido al desarrollo económico e industrial a la vez que ha generado y promovido prácticas que conservan, permiten y protegen a los trabajadores y la producción.

Estas prácticas y “póliticas” de seguridad para los trabajadores en la historia, fueron el derrotero legislativo laboral, con miras de preservar la vida de aquellos que concurrían a los escenarios laborales. Lo anterior teniendo en cuenta que a medida que iban cambiando el quehacer laboral en los contextos de trabajo, también se iría incrementado los riesgos de accidentalidad y muerte para los trabajadores.

Ello se puede evidenciar, en la época de la Revolución Industrial, donde los accidentes de trabajo tuvieron un incremento significativo (Ramírez Cavassa, 2005). Por consiguiente se genera en Alemania en 1885 un decreto como “ley obligatoria de compensación para los trabajadores” (2005, pág. 25), que en principio cubría las enfermedades de los trabajadores.

La seguridad industrial se entenderá como el conjunto de normas técnicas tendientes a preservar la integridad física y mental de los trabajadores conservando materiales, maquinaria, equipos, instalaciones y todos aquellos elementos necesarios para producir en las mejores condiciones de servicio y productividad; estas normas son las encargadas de prevenir los accidentes de trabajo y deben cumplirse en su totalidad (Franco González, 1992, pág. 23). Cumple a la vez un doble fin y es resguardar los intereses económicos de las empresas.

En este punto es donde se hace necesario, resignificar el concepto de “Seguridad Industrial”, y más específicamente en lo que concierne a las nuevas formas de contratación laboral, como es el teletrabajo, debido a que debe primar la seguridad de los teletrabajadores.

Cierto es que la dinámica de la seguridad industrial, se ha preocupado por la salud de los trabajadores, pero también que tiene una mayor tendencia a la funcionalidad de las industrias, que en la práctica se resume en la protección constante de la productividad de las empresas, desplazando lo fundamental el trabajador.

Desafortunadamente, se ha desplazado el fin primordial del sistema jurídico de seguridad social a la operatividad y funcionalidad de las empresas, cuando el deber ser es que se proteja no solo la salud de los trabajadores, sino que se generen las condiciones propicias de un trabajo en condiciones dignas.

Para algunos sectores es importante los objetivos que se fija la empresa en productividad al alcanzar las metas de calidad entre otros, por lo tanto, se debe incorporar un gran objetivo que comprenda la seguridad como un factor determinante de calidad y del aumento de la productividad empresarial (Cortés Díaz, 2002, pág. 592).

Pero desde la perspectiva del “desarrollo y libertad” (Sen, 2000), es importante generar y construir condiciones de vida digna, en donde las necesidades básicas sean suplidas eficazmente. Lo que se traduce a mirar más que la productividad empresarial, en la humanización del concepto de salud y bienestar para los trabajadores.

Para lo anterior, existen dos formas fundamentales de actuación de la seguridad industrial, la protección que actúa sobre los equipos de trabajo o las personas expuestas al riesgo para aminorar las consecuencias del accidente de trabajo; y la prevención que actúa sobre las causas desencadenantes del accidente. (Cortés Díaz, 2002).

Este panorama, no se debe desconocer, ni menos cavar, pero si es de suma importancia que el desarrollo de las políticas públicas así como el ordenamiento jurídico establezcan mecanismos y herramientas eficaces en la protección del bienestar de los teletrabajadores. Es pertinente tener en cuenta, una postura ética, sobre los presupuestos de la teoría del “desarrollo y libertad”, ya que sería una de las formas de humanizar el derecho al trabajo, bajo la autodeterminación y autocontrol.

Ahora bien, desde la perspectiva de los procedimientos de trabajo se debe asumir como indispensables, las medidas necesarias de seguridad para evitar accidentes u otros daños que afecten la integridad y la salud de los teletrabajadores, los cuales son responsabilidad directa de la empresa y que deben estar claramente definidos en:

- La normatividad establecida por la administración en cumplimiento del deber de la protección de los trabajadores.
- Los reglamentos y acuerdos establecidos con los trabajadores o sus representantes a través de la negociación colectiva.
- La política social establecida por iniciativa de la empresa (González González , 2009)

Para que las empresas puedan asumir con eficacia sus responsabilidades en este campo se debe dar aplicación de los conceptos de gestión utilizados en otras funciones, lo que permitirá conocer los riesgos de seguridad industrial a los que se ven expuestos los teletrabajadores dentro de su contexto particular a fin de controlarlos, sustituirlos o eliminarlos y establecer acciones de mejora de las condiciones de trabajo con mecanismos eficaces de control y vigilancia.

2.2.2 Las raíces de la Seguridad Industrial.

La Seguridad industrial no debe considerarse como un conjunto de preceptos consolidados, porque éstos han de evolucionar tal como lo hacen las aplicaciones tecnológicas, las realidades sociales y las modificaciones jurídicas. A manera de ejemplo, el avance científico produce invenciones tecnológicas que pueden materializarse en diferentes productos y servicios industriales, lo que implica nuevos procesos de fabricación, tipos de instalaciones industriales, y así mismo productos o servicios que se colocan a disposición del consumidor, que no tiene los conocimientos específicos sobre la materia.

Todo cambio o intervención necesariamente implica riesgos, bien que sean éstos conocidos producto de la actividad inherente realizada o porque se relacionan con los espacios y ambientes en donde se ejecutan las actividades. En otras palabras los riesgos tienen por lo general una doble faceta, por un lado comportan riesgos laborales, asociados con la actividad de los profesionales que trabajan en las instalaciones (Franco González, 1992) y por el otro implican riesgos a los usuarios, que por su tipología son diferentes entre sí.

Para valorar integralmente los factores de riesgo hace falta conocer las causas y las consecuencias de los mismos, a manera de ejemplo el advenimiento y comercialización de la electricidad supuso enfrentarse al riesgo de electrocución, cuya consecuencia puede originar fibrilaciones cardíacas, quemaduras por contacto eléctrico y eventualmente el fallecimiento. (Cortés Díaz, 2002). Con estas nuevas invenciones se obliga al menos a un estudio tecnológico para reducir sus riesgos, atendiendo fundamentalmente a dos cuestiones: acotar y minimizar en lo posible los efectos producibles y reducir la probabilidad de sufrir esos efectos.

Sirva lo anterior para enunciar que es imprescindible que tanto empleadores como Administradoras de riesgos laborales implementen dinámicas tendientes a verificar las condiciones de trabajo y hacer las respectivas sugerencias a los teletrabajadores, a fin de evitar que se concreten accidentes y posibles enfermedades derivadas del desarrollo o ejercicio laboral, bajo un marco estandarizado que determine una política pública.

Debido a la naturaleza técnica de los riesgos industriales, las exigencias sobre la materia no pueden conformarse con declaraciones de principio, bajo el lema obvio de que todo ha de hacerse con seguridad. Hace falta descender a un detalle que esté en coherencia con el estado del arte de la técnica en cuestión y ello se suele escapar del marco abordable desde el poder legislativo e, incluso, de la Administración; por lo que es indispensable la participación de los propios técnicos, profesionales y especialistas en la elaboración de normas y códigos de práctica. Ello permite aprovechar todo el conocimiento científico-tecnológico sobre la materia y sistematizar los requisitos de diseño, construcción, operación y eventual desmantelamiento, de tal manera que sean guías para la buena práctica industrial en pro de la seguridad del teletrabajador.

Es importante señalar que las normas técnicas no tienen obligatoriedad desde el punto de vista legal, salvo aquéllas que estén explicitadas como parte de un reglamento que se haya promulgado como de obligado cumplimiento. Sin embargo las normas técnicas son un elemento imprescindible no solo para mejorar la seguridad industrial, sino para otras cuestiones relacionadas con la productividad y la calidad.

En nuestro contexto, lo que importa es que muchas de estas normas permiten asegurar que una instalación o un servicio se están explotando de acuerdo con el mejor conocimiento disponible en el momento.

Ahora bien, las cuestiones de seguridad industrial tienen tal repercusión social que no pueden quedar exclusivamente al arbitrio de los tecnólogos o de las personas entendidas en la materia, puesto que nadie debe ser juez y parte en ningún asunto. Los especialistas, profesionales y técnicos son sin duda los más cualificados para entender de ésta, pero resulta lógico que la sociedad tenga que instrumentar mecanismos de control independientes para evitar esta situación de juez y parte que podría darse en el caso de vacío legal. La Administración debe preocuparse de disponer de los mecanismos de inspección y control independientes que sean capaces de conocer el estado del arte y entender de cómo éste se concreta en disposiciones de seguridad.

Las formas en que los diferentes estados se organizan acerca de estas actividades de control e inspección es realmente muy variada, habiendo sociedades que descansan más en entidades no propiamente administrativas, sino procedentes de la sociedad civil, mientras que en otros casos se produce exclusivamente una intervención estatista. Obviamente, en cualquiera de las circunstancias, ha de observarse y hacerse cumplir el conjunto de disposiciones legales vigentes en la materia. Cabe añadir que sobre esa estructura se encuentra el poder judicial, aunque rara vez se ha de recurrir a éste en materia de Seguridad Industrial.

Esta glosa sobre la génesis de la seguridad industrial es procedente cuando se quiere subrayar la significación tecnológica que subyace en esta materia, a pesar de que, como se ha reconocido, se materializa en disposiciones legales que parecen tener justificación por sí mismas. Esto no es así, ni tampoco se debe entender así cuando a través de la judicatura hay que resolver pleitos de esta naturaleza. De hecho, los tribunales de justicia han de recurrir cotidianamente a informes periciales técnicos para poder entender de esta materia, pues indudablemente la naturaleza técnica del tema exige que ello se trate con el rigor científico necesario. Rigor que debe aplicarse a cada caso, lo cual no puede contemplarse en una disposición legal, que por muy sistemática y amplia que sea, no pueda abordar toda la casuística de los fenómenos físicos y la aplicación industrial.

2.3 La estructura de la Seguridad Industrial

Internacionalmente es común encontrar manuales de seguridad, higiene, y estudios realizados sobre especificaciones técnicas de instalaciones y códigos de práctica, sin embargo, es bastante escasa la bibliografía con el rigor académico que se preocupe de la seguridad industrial como materia de estudio en sí, a pesar de la trascendencia que tiene ésta en la siniestralidad y que se traduce en miles de accidentes mortales al año en el mundo, y colateralmente por sus importantes efectos económicos y sociales.

2.3.1 Análisis crítico a la seguridad industrial

Los productos y servicios industriales son tan comunes en la sociedad actual que se puede caer en la falsa percepción de que éstos están garantizados de una manera natural, y no es necesaria mayor preocupación para que sigan aportando un beneficio fiable y cotidiano a la sociedad. Ciertamente es que la madurez tecnológica de nuestro desarrollo es una garantía al dominio de los medios y métodos con los que se elaboran o aportan dichos productos y servicios, pero también que es necesario mantener y acrecentar la capacidad tecnológica y sus características más sobresalientes: seguridad, rentabilidad y calidad. Lo que en términos de Sen (2005), es la manifestación de la libertad a través del desarrollo económico pero siempre con perspectiva de respeto por la dignidad del ser humano. Por lo anterior, se ha opuesto la percepción que minusvalora la importancia de la tecnología por creer que es un arte dominado y superado, está la percepción, así mismo exagerada, de que la sociedad depende tan críticamente de la tecnología que podría hablarse de un chantaje tecnológico.

Lo que hoy para muchos significa el mundo de la tecnología y las comunicaciones, en donde por ejemplo se encuentra enmarcado el desarrollo del teletrabajo, como nueva modalidad laboral. Se hace necesario mirar la seguridad laboral mucho más allá de las instalaciones de la empresa y empezar a tener en cuenta las condiciones contextuales de las personas que hoy por hoy se ven inmersas en las dinámicas del teletrabajo, generándose también la necesidad de proteger a dichos trabajadores de enfermedades laborales, como también de cualquier accidente que pueda sufrir en ejercicio de su trabajo.

Se evidencia una realidad habitual en la que se usan continua y extensamente todo tipo de productos y servicios industriales, con resultados muy satisfactorios en cuanto a seguridad y fiabilidad. Es obvio que la seguridad absoluta no existe, y que los riesgos naturales y biológicos confieren a nuestra vida un marco de desarrollo no exento de sobresaltos.

Tampoco en la Seguridad Industrial puede existir la seguridad absoluta, pero el nivel al que se ha llegado es muy elevado, y se debe seguir trabajando para que la aparición de nuevas tecnologías, medios de producción y comercialización no comporten niveles de inseguridad inaceptables para la población ni para las personas profesionalmente expuestas a los riesgos industriales (Muñoz, Herrerías, & Martínez, 1999).

Una de las cuestiones más singulares y llamativas de la seguridad industrial es la aparente desproporción entre causas y efectos, sobre todo en lo referente a lo que suele llamarse accidentes mayores (O.I.T, 1990), que por lo general son iniciados por un incidente menor. Por ejemplo, son múltiples los casos en que accidentes industriales o paraindustriales de importancia han comenzado simplemente con la utilización de un soplete de soldadura, herramienta ampliamente empleada en la industria y en las construcciones industriales, y cuyos efectos deberían limitarse a la zona tratada, es decir la soldadura.

Sin embargo, en muchos accidentes se aprecia esta desproporción entre causas y efectos, teniendo su explicación en la concentración de energía y de sustancias inflamables o explosivas que pueda haber en las instalaciones industriales. Precisamente se reserva el nombre de accidentes graves, para aquellas circunstancias en las que hay emisión de energía o de sustancias tóxicas fuera de su recinto nominal de confinamiento, y particularmente fuera de las propias instalaciones, y por tanto en cercanía al medio ambiente humano.

En la práctica en las aplicaciones industriales, el hombre se encuentra rodeado de fenómenos físicos que no están en su estado habitual o más estable: cargas eléctricas separadas, aparatos a alta presión, vehículos impulsados a alta velocidad, hornos a muy elevada temperatura, entre otros (Muñoz, Herrerías, & Martínez, 1999).

Gracias a esas alteraciones de la fenomenología natural, el hombre puede disponer de luz y motores eléctricos, puede trasladarse a grandes distancias en breves plazos de tiempo o puede fabricar mejores y más baratos materiales para su vivienda y confort. El objetivo de la Seguridad Industrial es velar porque esas actividades se realicen sin secuelas de daño inaceptables para los profesionales que las ejecutan, las personas en general, los bienes y el medio ambiente (que en definitiva es un bien público imprescindible para la vida).

Ahora bien, teniendo en cuenta el recorrido epistémico y contextual de la Seguridad Industrial, se debe ampliar el concepto, no solo a las empresas industriales, sino que a su vez se debe tener en cuenta a aquellas que realizan su trabajo fuera de las instalaciones de la empresa y que han suscrito un contrato laboral regido por las dinámicas del teletrabajo. Por lo tanto, no se trata solo de los accidentes que pueden ocurrir dentro de las instalaciones de las compañías, sino también de aquellas enfermedades y accidentes que pueden sufrir los trabajadores que están realizando sus labores en lugares diferentes, teniendo en cuenta la modalidad del contrato del teletrabajo.

Como consecuencia de la preocupación por el riesgo, la Seguridad Industrial ha ido cristalizando en una serie de leyes, decretos y reglamentos que de manera eficaz han ido cumpliendo las exigencias planteadas. Puede decirse que en la práctica, la totalidad de los países disponen de legislación de seguridad industrial, aunque ésta es más completa sólo en los países desarrollados y con tradición tecnológica.

Por lo general, las causas están ligadas entre sí, como ocurre por ejemplo en los incendios iniciados por soldaduras de soplete, lo cual origina un alto número de accidentes laborales con fuertes repercusiones económicas y sociales, para las empresas. En este caso, un punto térmico de alta intensidad generado a partir del soplete en una zona inadecuada, provoca la ignición de un material combustible no debidamente protegido de la acción del soplete.

No en pocos casos dicho material puede corresponder a suciedad o residuos de materiales inflamables, o a productos que teóricamente no deberían haber estado emplazados o almacenados en aquel lugar.

No se puede dejar de lado, que la perspectiva en el presente trabajo de investigación es el ámbito del teletrabajo, que si bien no se encuentra en las condiciones propias de los riesgos que podría pasar en las instalaciones de una empresa, no es menos cierto que se pueda generar un accidente en el lugar y a causa del teletrabajo.

Adicionalmente hay que considerar los efectos socio-económicos de la inseguridad industrial. Los efectos económicos no siempre guardan relación con los daños causados, estos pueden quedar limitados a la propia instalación, que sufra deterioro o desuso.

No obstante, al mirar el contexto de los teletrabajadores, se podría decir que la zona industrial o instalación de trabajo bien puede ser la casa, la biblioteca, un café, entre otros lugares donde se efectúa el trabajo asignado.

3. Aplicabilidad de los criterios de prevención y promoción de la seguridad industrial al teletrabajador. Una propuesta de valor con enfoque de Amartya Sen

3.1 Del ámbito jurídico en materia de seguridad y Salud en el trabajo.

El marco legal colombiano que afecta a la presente investigación está constituido por leyes, decretos, resoluciones ministeriales y circulares que regulan los derechos de los trabajadores en materia de seguridad y salud laboral. En este caso, se cuentan con un importante grupo normativo que parte desde la Constitución Política de 1991, pasando por la Ley 100 de 1993, el Decreto Ley 1295, 1443 de 2014, normatividad recopilada en el Decreto Único Reglamentario del sector trabajo 1072 de 2015, hasta llegar a la resolución 1111 de 2017 por la cual se definen los Estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.

Adicional a estos, existen algunas normas específicas sobre garantías, prohibiciones, afiliaciones, reglamentos, comités de salud, información de riesgos, potabilidad del agua, readaptación y reubicación laboral, accidentes de trabajo, medicina preventiva, higiene, prevención de adicciones y dotación. Normas que sin duda presentan generalidades y concepciones para la protección de los trabajadores frente al riesgo en el espacio laboral.

Ampliando un poco más, desde la perspectiva constitucional, se tiene que el derecho al trabajo es fundamental, y que debe ser garantizado en condiciones justas y dignas. Además de esto, en el artículo 53 Superior se aclara que es el congreso quien tiene que regir sobre las condiciones en las cuales se desarrollen las actividades laborales en el país, teniendo como principal motivación:

[..]Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; [...] garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

Desde el ámbito legal y siguiendo cronológicamente, después de la promulgación de la constitución se tiene una gran norma que afectará directamente la seguridad social de los colombianos en relación con el desarrollo de actividades laborales: Es mediante la Ley 100 de 1993, que se crea el régimen de Pensiones, Salud y Riesgos. Este marco normativo es crucial, ya que a partir de allí nace el sistema que relaciona la prestación de servicios de salud con la realización de actividades laborales, en donde surgen entidades encargadas de supervisar el estado físico y mental de los sujetos trabajadores.

Seguidamente surgen las disposiciones legales establecidas por el Decreto Ley 1295 de 1994, específicamente en los Artículos 56, 57 y 58, que tratan temas relacionados a la prevención y promoción de riesgos. En el primero establece las responsabilidades en materia de prevención de riesgos, otorgando en los empleadores la obligación de establecer y ejecutar en forma permanente los programas de salud ocupacional hoy conocido como seguridad y salud en el Trabajo. Sobre ellos recaen los riesgos originados en el ambiente de trabajo. Disposición que se entenderá incluso para quienes desempeñen las labores en la modalidad contractual del teletrabajo.

En el mismo artículo citado 56, “Corresponde al Gobierno Nacional expedir las normas reglamentarias técnicas tendientes a garantizar la seguridad de los trabajadores y de la población en general, tanto para la prevención de accidentes y enfermedades laborales. A la vez, se confiere la vigilancia y control de todas las actividades de prevención, labor que consecuentemente se delega en las administradoras de riesgos laborales a las que se haya afiliado la empresa.

En el artículo 57 *Ibíd*em, el ministerio del Trabajo a través la Dirección Técnica de Riesgos, ejerce la supervisión, vigilancia y fiscalización de la prevención de riesgos en todas las empresas, labor que sin duda sobrepasa los límites de la capacidad instalada del ministerio que deberá velar por la correcta aplicación del programa de seguridad y salud en el trabajo.

Es importante mencionar que sin detrimento al cumplimiento de la normatividad vigente en materia de seguridad y salud en el trabajo, todas las empresas indistintamente de la modalidad contractual, están obligadas a poner en práctica medidas de prevención de riesgos e implementar conforme los cronogramas los Estándares mínimos de seguridad y salud en el trabajo, con la cooperación de las Administradoras de riesgos laborales, tal y como se evidencia en los artículos 58 y 59 del citado decreto Ley, además de otras obligaciones que atañen al riesgo de los empleados.

Seguidamente y a partir del Decreto 1443 de 2014, se crea también la necesidad que las empresas desarrollen, implementen y revisen continuamente un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). En este, se presenta al SG-SST como:

(...) un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua que incluye la política, organización, planificación, aplicación, evaluación, auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo. (Art. 4)

De esta manera, se establece la obligación organizacional de la vigilancia y la revisión continua a la salud de los trabajadores, evitando el riesgo derivado de la actividad laboral.

Estas disposiciones, como todas las normas vigentes de trabajo a mayo de 2015, fueron compiladas en el Decreto Único 1072 de 2015, disposiciones que regulan todo lo relacionado con la protección al trabajador, incluyendo el frente de seguridad y salud laboral. Por ello se estableció en su Libro 2, Parte 2, Título 4 “riesgos Laborales”, Capítulo 6, las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), que deben ser aplicadas por todos los empleadores, dentro de los cuales se encuentran las Empresas de Servicios Temporales (EST) y los trabajadores en misión.

En concordancia, a través de la resolución ministerial 1111 de 2017, se definen los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo para empleadores y contratantes, que los definen como el conjunto de normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento, mediante los cuales se establece, registra, verifica y controla el cumplimiento de las condiciones básicas de capacidad tecnológica y científica; de suficiencia patrimonial y financiera; y de capacidad técnico-administrativa, indispensables para el funcionamiento, ejercicio y desarrollo de actividades de los empleadores y contratantes en el Sistema General de Riesgos Laborales. (Pardo, Vesga, & Miranda, 2018). En la misma se determina como responsable a cada empleador del diseño, ejecución e implementación del sistema de acuerdo con las características de cada empresa.

Por tal razón la figura del teletrabajo no es ajena a la implementación del mismo y en todo caso se realizara bajo su dirección y apoyo, que podrá tener la ayuda y colaboración de las ARL. En tanto el SG-SST aplica a los empleadores públicos y privados, a los trabajadores dependientes e independientes, a los contratantes de personal bajo la modalidad de contrato civil, comercial o administrativo. Incluye a las organizaciones de económica solidaria y del sector cooperativo, a las agremiaciones u asociaciones que afilian trabajadores independientes al sistema de seguridad social integral, las empresas de servicios temporales, regulados por la LEY 50 de 1996 arts. 71-94, estudiantes afiliados al Sistema general de riesgos laborales y los trabajadores en misión, a las administradoras de riesgos laborales, a la policía nacional en lo que corresponda a su personal no uniformado y al personal civil de las fuerzas militares.

Como normatividad internacional, Colombia adopto el instrumento andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, a través de la decisión 584, mediante el cual los países miembro que integran la comunidad Andina reconocen entre tantos que la salud de los trabajadores es un derecho fundamental que significa no solo la ausencia de afecciones sino de todos aquellos elementos y factores que afectan negativamente el estado físico y mental del trabajador, es decir las condiciones físicas y de ambiente de trabajo. Por lo que no es ajeno al realizado desde lugares distintos a las instalaciones empresariales.

En él, se previenen medidas que deben ser adoptadas por los ordenamientos internos para evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo, contra aquellas condiciones que generan daños. Medidas cuya implementación debe ser una obligación y deber del empleador. Entre ellos se contemplan las condiciones y medio de trabajo en elementos, agentes o factores de generación de riesgos de seguridad y Salud. En otras palabras este instrumento de obligatorio cumplimiento que debe ser perfeccionado por las normas nacionales vigentes.

En sentido orientador, el instrumento procura el análisis de las características generales de locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles dentro del lugar del teletrabajo. Alerta frente los agentes físicos, químicos y biológicos en el ambiente de trabajo y sus correspondientes concentraciones o niveles de presencia. Determina la adecuación de los procedimientos para la utilización de los agentes antes descritos, que puedan generar riesgos para los trabajadores, además de la organización y ordenamiento de las labores incluyendo factores ergonómicos y psicosociales.

En virtud del mismo, se establece el marco del Sistema Nacional de seguridad que contendrá objetivos específicos que en resumen, promueven la coordinación inter institucional planificada y económicamente eficiente, apoyada en planes de normalización técnica que structure la materia de seguridad y salud, delimite competencias y atribuciones, promueva el aseguramiento efectivo, en donde la promoción de la seguridad y salud contribuya a la generación de una cultura de la prevención.

3.1.1 Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo desde la Resolución 1111 de 2017

El Ministerio del trabajo mediante la resolución 1111 del 27 de marzo de 2017, reglamento los Estándares mínimos de Seguridad y Salud en el Trabajo, documento que contiene la estructura básica que empleadores y contratantes deben cumplir de manera obligatoria para garantizar la seguridad y salud de trabajadores y contratistas. El mismo los define como el conjunto de normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento, mediante el cual se establece, registra, verifica y controla el cumplimiento de las condiciones básicas que deben tener las organizaciones en capacidad tecnológica y científica; en suficiencia patrimonial y financiera; y capacidad técnico-administrativa.

Esta resolución, desarrolla lo siguiente: el primer componente que se expresa en el Artículo 2.2.4.7.4 del Decreto Único reglamentario del Sector trabajo 1072 de 2015, que tiene como propósito garantizar el sistema de garantía de calidad. Adicionalmente el numeral 5 del citado en su artículo 2.2.4.6.8 conmina como una obligación del empleador o contratante, al desarrollo del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), en armonía con los estándares mínimos a fin de proteger en riesgos laborales.

Allí, se determina como responsable a cada empleador, quien en todo caso para el cumplimiento de lo mandado podrá asociarse para compartir talento humano, tecnológico, procedimientos y actividades, sin que ello implique deslinde de responsabilidad y en todo caso el garantizar que el diseño, ejecución e implementación responda a las características propias de cada organización.

Como **campo de aplicación y cobertura**, los estándares mínimos deberán ser acatados por empleadores públicos y privados, trabajadores dependientes e independientes, contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, agremiaciones u asociaciones que afilian trabajadores independientes al sistema de seguridad social integral, empresas de servicios temporales, estudiantes afiliados al sistema general de riesgos laborales, y los trabajadores en misión.

A la vez aplica para las administradoras de riesgos laborales; a la Policía Nacional en lo que corresponde a su personal no uniformado y al personal civil de las fuerzas militares.

En otras palabras, toda aquella organización que dispone de recursos y que cuenta con trabajadores a cualquier título, deberá garantizar la seguridad y la salud de los mismos, so pena de tener que responder por posibles sanciones administrativas y en condiciones más graves por la culpa cuando se configura un accidente o enfermedad de tipo laboral. Sirva recordar que en cumplimiento a la Decisión 584 de 2004 y Resolución 957 de 2005 de la Comunidad Andina de Naciones, los regímenes de excepción previstos en el artículo 279 de la Ley 100 de 1993 pueden tomar como referencia o guía los estándares mínimos para lo cual dichas entidades, podrá realizar los ajustes y adecuaciones que considere pertinentes.

Como **Objeto** la resolución tiene el implementar los estándares mínimos en todas aquellas personas o empresas descritas, quienes deberán de manera integral adaptar para su funcionamiento el desarrollo de las actividades propuestas en el sistema de riesgos laborales, específicamente en el contenido del anexo técnico denominado “Estándares mínimos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para empleadores y contratantes”. Documento que se hará extensivo incluso para quienes han adoptado la modalidad del teletrabajo.

Como todo sistema, los Estándares mínimos también son dinámicos, es decir son graduables, proporcionados y variables según el número de trabajadores, actividad económica, labor u oficio. No obstante deben asegurar que la cobertura se dará en todas las jornadas, centros de trabajo y extensivo a todos los trabajadores, independientemente de la modalidad contractual. Por tanto las empresas o entidades deben desarrollar de manera exclusiva, particular y con recursos propios el diseño, implementación y ejecución de los mismos, labor que apoyaran las ARL, mediante asesoría y asistencia técnica.

Para su **cumplimiento**, corresponde a la alta dirección de la Organización liderar el proceso desde la elaboración, ejecución y seguimiento mediante la construcción de un plan anual que detallará el cumplimiento de la ejecución.

Dicho plan deberá tener diseñado un sistema de auditorías internas que darán cuenta de las fallas y oportunidades de mejora del sistema. En conjunto, los estándares mínimos deberán promover, garantizar y contar con la participación de todos los trabajadores, contratistas, estudiantes y personas que presten o ejecuten actividades en las sedes, instalaciones o dependencias de las diferentes empresas.

En cuanto al **Diseño, administración y ejecución del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo**, se tendrá una distribución de la siguiente manera:

- En microempresas de diez (10) o menos trabajadores:
Clasificadas en riesgo I, II, III, según lo establecido en el Decreto 1607 de 2002, podrá ser realizado por técnicos o tecnólogos en seguridad y salud en el trabajo o en alguna de sus áreas, con licencia vigente en salud ocupacional o seguridad y salud en el trabajo, que acrediten mínimo dos (2) años de experiencia en el desarrollo de actividades de seguridad y salud en el trabajo y que acrediten la aprobación del curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas.

Clasificados en riesgo IV y V, por Profesional en salud ocupacional o seguridad y salud en el trabajo, profesional con posgrado en seguridad y salud en el trabajo, con licencia en salud ocupacional o en seguridad y salud en el trabajo vigente y que acrediten la aprobación del curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas.

En cuanto a las ARL, éstas deberán brindar asesoría, asistencia y acompañamiento técnico para la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, que incluya como mínimo las siguientes actividades: capacitación para realizar la evaluación inicial del SG-SST, formulación de la política y elaboración del plan anual de trabajo, elaboración de la matriz legal, identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos según la actividad económica, definición de prioridades de intervención, formulación de medidas de control y de protección, prevención, preparación y respuesta ante emergencias, investigación de accidentes, incidentes, enfermedades laborales, medición y evaluación de la gestión, dar instrucciones o recomendaciones al plan de mejora conforme a la evaluación de los estándares mínimos

En cuanto al **Apoyo, asesoría y capacitación para el diseño, administración y ejecución del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en la micro y pequeña empresa.**

En microempresas con menos de 10 trabajadores en riego I, II y III, podrán hacerlo técnicos o tecnólogos que tengan como requisito Licencia vigente en salud y vínculo laboral con la empresa. Dos años de experiencia y curso virtual de 50 horas.

También podrán quienes entando certificados con el curso de 50 horas virtual, en cumplimiento de la resolución 4927 de 2016, y cursen último semestre de SST, profesional, especialización o maestría. Y tengan vínculo laboral. Labor que la podrán realizar por una única oportunidad.

Igualmente se encuentran facultados los consultorios en riesgos laborales quienes harán dicho trabajo de manera gratuita y bajo la supervisión de un docente con licencia. Así mismo los gremios, cámaras de comercio, asociaciones de caficultores, ganaderos, paneleros y diferentes sectores o actividades económicas, quienes en todo caso cumplirán con la idoneidad de su personal.

En cuanto a las fases de adecuación transición y aplicación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo con estándares mínimos, se ha establecido por el ministerio unos tiempos comprendidos entre junio de 2017 a diciembre del 2019 así:

Fase	Tiempos
Evaluación inicial.	Junio a agosto de 2017
Plan de mejoramiento conforme a la evaluación inicial	Septiembre a diciembre de 2017
Ejecución	Enero a diciembre de 2018
Seguimiento y plan de mejora	Enero a marzo de 2019
Inspección, vigilancia y control	Abril de 2019 en adelante

En fase Evaluación inicial, las organizaciones han debido desarrollar una autoevaluación a fin de identificar las prioridades y necesidades en seguridad y salud en el trabajo. De los resultados obtenidos se establecerá el plan de mejoramiento y seguidamente el trabajo anual que se ejecutará dentro de la vigencia 2018, conforme al artículo 2.2.4.6.16 del Decreto 1072 de 2015.

En el Plan de mejoramiento que responde a la evaluación inicial se consolidan las acciones de mejoramiento necesarias para corregir las debilidades encontradas en la autoevaluación. Y continuar con la formulación del plan anual del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo que se ejecutara en el año 2018. De manera consecuente las organizaciones elaboraran un plan de seguimiento y mejora para realizar vigilancia preventiva de la ejecución, desarrollo e implementación, para concluir con la fase que cierra el círculo de inspección vigilancia y control que se efectuara por parte del ministerio del trabajo.

Es importante señalar que las visitas de inspección, vigilancia y control se pueden dar por derecho propio del ministerio de trabajo, en especial cuando se configuran accidentes o enfermedades laborales. Por lo que se recomienda adelantar los procesos acá señaladas a fin de evitar multas y sanciones administrativas por su incumplimiento.

En este sentido el ministerio del trabajo ha diseñado la Guía Técnica de Implementación, para que las empresas obligadas desarrollen un proceso lógico y por etapas en la mejora continua para que gestione de manera efectiva los peligros y riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud de los trabajadores, incluidos aquellos que se encuentran por fuera de las instalaciones empresariales, tal es el casos de los teletrabajadores.

La implementación del SG-SST deberá estar basada en los principios del ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar), de tal manera que logre la aplicación de las medidas prevención y control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo, reduciendo al mínimo los incidentes, accidentes y enfermedades laborales que se puedan presentar. (Guía técnica de Implementación del SG-SST Min Trabajo)

A manera de ejemplo, el ciclo mencionado tiene en cuenta lo siguiente:

Frente al **PLANEAR**: la organización deberá responder a las preguntas ¿Qué se hará? ¿Cómo? ¿Cuándo? ¿Dónde? ¿Quién? ¿Con quién? ¿Para qué? ¿Para qué evaluar? Y ¿con que datos?

En cuanto al **HACER**, direccionado a que las organizaciones ejecuten lo planeado, recolecten los datos que consideren necesarios y documenten todo lo realizado y lo no ejecutado.

En **VERIFICAR**, determinar si ¿se hizo lo planeado? ¿Se lograron los resultados? ¿Cuáles fueron los impactos logrados en accidentalidad y enfermedad laboral?

En **ACTUAR** como proceso de mejora continua, ¿Qué aprendimos? ¿Qué errores no se pueden repetir? ¿Qué aciertos se deberían estandarizar? • ¿Que podemos mejorar y como lo podemos mejorar?

Siguiendo la Guía, se establecieron unos pasos para que los empleadores implementen el Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo que se resume a continuación:

Paso 1. Evaluación inicial del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo Paso. Ésta debe considerar mínimo los siguientes aspectos:

- Identificar la normatividad vigente en materia de riesgos laborales incluyendo los estándares mínimos del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales para empleadores, que se reglamenten y le sean aplicables.
- Se deben identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos, con una periodicidad anual. En la identificación de peligros se deberá contemplar los cambios de procesos, instalaciones, equipos, maquinarias, entre otros.
- Se deben identificar las amenazas y evaluar la vulnerabilidad de la empresa.
- Se debe hacer evaluación de la efectividad de las medidas implementadas, de manera anual.

- Se deberá dar cumplimiento al programa de capacitación anual, establecido por la empresa, incluyendo la inducción y reinducción para los trabajadores dependientes, cooperados, en misión y contratistas.
- Deberá tener evaluación de los puestos de trabajo en el marco de los programas de vigilancia epidemiológica de la salud de los trabajadores.
- Deberá tener la descripción sociodemográfica de los trabajadores y la caracterización de sus condiciones de salud, así como la evaluación y análisis de las estadísticas sobre la enfermedad y la accidentalidad y registro y seguimiento a los resultados de los indicadores definidos en el SG-SST de la empresa del año inmediatamente anterior.
- Deberá tener el registro y seguimiento de los resultados de los indicadores definidos en el SG SST.

Paso 2. Identificación de peligros, Evaluación, Valoración de los Riesgos y Gestión de los mismos.

Esta actividad debe ser desarrollada por el empleador con la participación y compromiso de todos los niveles de la empresa, siendo documentada y actualizada con una periodicidad anual y cada vez que ocurra un accidente de trabajo mortal o un evento catastrófico en la empresa. Al mismo tiempo cuando se presenten cambios en los procesos, en las instalaciones, maquinaria o equipos y de acuerdo a lo siguiente:

Corresponde al empleador adoptar la metodología que considere pertinente para la identificación, evaluación, valoración y control de los peligros y riesgos de la empresa. En la misma se deben tener en cuenta, todos los procesos de la organización, las actividades rutinarias y no rutinarias, actividades internas o externas, maquinaria y equipos de todos los centros de trabajo y para todos los trabajadores, independiente de su forma de contratación o vinculación con la organización. A los mismos se deberán establecer medidas de prevención y control (Jerarquización).

Como marco de referencia, el ministerio relaciona una serie de metodologías que podrán ser aplicadas, las mismas que a criterio del profesional considere oportunas.

Entre ellas se encuentra, Guía Técnica Colombiana GTC 45, Guía para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional, la Evaluación general del riesgo, según el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene del Trabajo, de España, la OiRA — Evaluación Interactiva de Riesgos en Línea, desarrollado por la EU-OSHA, la valuación general del riesgo, según el INSHT y Fraternidad Muprespa Modificado por Portuondo y Col. de Cuba, entre otras.

Como medida siguiente y una vez realizada la identificación de los peligros y valoración de los riesgos se debe tener la capacidad de determinar los controles que se necesitan, al igual que evaluar si los existentes son suficientes, requieren de alguna acción de mejora o crear uno nuevo.

Los controles que se implementen, deben responder a las medidas de prevención y control bajo el esquema de jerarquización siguiente: 1) Medida de eliminación del peligro o riesgo, que consiste en la toma de decisiones para suprimir, o hacer desaparecer el riesgo. 2) Sustitución, medida que se toma a fin de reemplazar un peligro por otro que no genere riesgo o que genere menos riesgo. 3) Control de ingeniería, que es la medida técnica para el control del peligro o riesgo en su origen, 4) Control administrativo, medida que tienen como fin reducir el tiempo de exposición al peligro. En estas se Incluyen la señalización, advertencia, demarcación de zonas de riesgo, implementación de sistemas de alarma, diseño e implementación de procedimientos y trabajos seguros, controles de acceso a áreas de riesgo, permisos de trabajo, entre otros y 5) Equipos de protección personal (EPP), basadas en el uso de dispositivos, accesorios y vestimentas por parte de los trabajadores, con el fin de protegerlos contra posibles daños a su salud o su integridad física derivados de la exposición a los peligros en el lugar de trabajo.

Paso 3. Política y Objetivos de Seguridad y Salud en el Trabajo

Como punto clave y previo a la planificación preventiva, es definir la política empresarial de prevención de riesgos laborales. Dicha política, deberá ser aprobada por la Dirección y contar con el apoyo de los trabajadores o de sus representantes, que consistiría en una declaración de principios y compromisos que promuevan el respeto a las personas y a la dignidad de su trabajo, la mejora continua de las condiciones de seguridad y salud dentro de la empresa.

La política deberá contener, aspectos como: El nombre de la organización y su actividad económica, mencionar el alcance a todos los centros de trabajo independientemente del tipo de contratación, debe estar relacionada con la naturaleza de los peligros y tamaño, deberá contener el compromiso de la empresa hacia la implementación, buscando integrar las demás políticas existente, se deberá documentar la misma de manera concisa, estar clara, fechada y firmada por el representante y difundida a todos los niveles de la organización, estando accesible incluidos el comité paritario o vigía según corresponda.

Paso 4. Plan de Trabajo Anual del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y asignación de recursos.

Para diseñar y desarrollar un Plan de trabajo anual del SG-SST, la organización se valdrá de la evaluación inicial, la identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos, los resultados de las auditorías internas, las revisiones por dirección y las acciones preventivas y correctivas entre otras. El plan tendrá identificado metas, responsabilidades, recursos y cronogramas.

Paso 5. Programa de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción en SST.

Para iniciar con la formulación del Programa de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción en SST, se debe definir los temas mínimos, especialmente cuando se traten temas asociados a las actividades críticas de la organización, teniendo en cuenta los resultados obtenidos de la aplicación de la metodología de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos.

Es obligación del empleador proporcionar a todo trabajador que ingrese por primera vez a la empresa y previo al inicio de sus labores, una inducción de aspectos generales y específicos de las actividades a realizar, que incluya la identificación y el control de peligros y riesgos de la actividad, la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales. Así como realizar la reinducción en tiempo prudencial a todos los trabajadores.

Paso 6. Prevención, preparación y respuesta ante emergencias.

Todas las empresas deben implementar y mantener las disposiciones necesarias en materia de prevención, preparación y respuesta ante emergencias, con cobertura total a centros, turnos y trabajadores, independiente de su forma de contratación o vinculación, incluidos contratistas y subcontratistas, así como proveedores y visitantes.

En virtud del anterior se debe mantener actualizada la identificación de amenazas y el análisis de la vulnerabilidad de las mismas, además contar con las medidas de protección, que respondan eficaz y efectivamente ante una emergencia, para reducir la afectación del entorno, ambiente, personas y propiedad. Cada empresa podrá articular su plan con instituciones locales o regionales de impacto. Además deberá implementar su plan de prevención, preparación y respuesta con lo que establece la normativa técnica.

Paso 7. Reporte e investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

Es imperativo que el empleador o contratante reporte a la ARL y EPS TODOS los accidentes y enfermedades laborales diagnosticadas a los trabajadores, incluyendo los vinculados a través de contrato de servicios dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la ocurrencia del hecho, conforme a resolución 1401 de 2007 o la que modifique.

Paso 8. Criterios para adquisición de bienes o contratación de servicios con las disposiciones del SG-SST.

Es necesario establecer un procedimiento para adquisiciones, con el fin de garantizar que se identifiquen y evalúen las compras de productos y servicios, con el cumplimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

Paso 9. Medición y evaluación de la gestión en SST. Se deberán establecer los indicadores técnicos normativos a fin de verificar el cumplimiento del SG-SST y de acuerdo con los resultados terminar el ciclo con las acciones correctivas, preventivas o de mejora necesarias.

3.2 Prevención en seguridad industrial en el teletrabajo

La prevención en seguridad industrial, adquiere relevancia dentro del contexto del teletrabajo, debido a que existe la necesidad de construir y generar condiciones dignas laborales, en donde la seguridad industrial, proteja de manera fundamental e integral al trabajador y donde se garantice un escenario seguro y humano. Posibilitando la construcción de herramientas o políticas públicas que sirvan específicamente en el contexto del teletrabajo.

Si bien a nivel teórico la normatividad es reglamentada, como en el caso de la resolución 2400 de 1979 frente a las disposiciones de vivienda, higiene y seguridad, las mismas no siempre son aplicables o en su defecto verificables. Es en este sentido, importante decantar los alcances y avances que se han tenido al respecto, dado que, al entender cómo opera el sistema de seguridad industrial en los teletrabajadores, permite evidenciar el progreso, pero también las falencias que tiene y desde allí poder enunciar cuál sería una posible solución. Por lo anterior, en las próximas líneas se expondrá como son las tácticas de implementación de seguridad industrial en Colombia, pero también se podrá ver, como hace falta la implementación de una política pública que sirva realmente a la solución de los problemas de seguridad que se presentan en los lugares de trabajo, que no son precisamente las instalaciones de la empresa contratante.

Una de las medidas necesarias es la prevención de riesgos lo cual se puede consolidar con, visitas a domicilio por parte de funcionarios de la administradora de Riesgos Laborales (ARL) como de la empresa contratante.

Por ello se debe tener un sentido de responsabilidad empresarial, y entender que lo más importante dentro de las unidades productivas es la seguridad de los trabajadores, en donde se tenga la obligación de garantizar seguridad física y ambiental que evite accidentes laborales, en la medida de lo posible, tanto en las oficinas o centros de trabajo, como en el domicilio cuando estén en horas de Teletrabajo.

Para cubrir esta necesidad es importante que las compañías tengan a manera de ejemplo un área de Prevención de Riesgos Laborales, bien sea directa o a través de servicios, adicionales a las ARL, que cuenten con la capacidad mínima requerida de hacer un análisis de riesgo específico al sitio de trabajo de los teletrabajadores, que puede ser en el domicilio o lugar de oficio. Además, las empresas deben seguir los protocolos establecidos por el Ministerio de Trabajo, a fin de evitar posibles sanciones en caso de configurarse responsabilidades. Adicionalmente garantizar que procedimentalmente, los reglamentos de trabajo han sido adaptados a las nuevas formas laborales.

Para lo anterior es necesario que el estudio que se le haga al teletrabajador en su lugar de domicilio o trabajo, tenga en cuenta factores importantes como el mobiliario, entorno y lugar de trabajo, siendo el profesional indicado para el respectivo análisis, un especialista en seguridad y salud en el trabajo (SENA, 2013). Entiéndase como aquel profesional idóneo que se encuentra habilitado por sus estudios y cuenta con licencia en Salud, conforme al decreto 1072 de 2015 y cuente con el requisito del curso de 50 Horas conforme a la resolución 4927 de 2016.

Además de los requisitos técnicos que garanticen la conexión a internet y a la red de la empresa, se debe contar con un espacio que cumpla las condiciones mínimas en materia de prevención, seguridad y salud de un puesto de trabajo tipo, es decir que se debe cumplir con los requerimientos de unas condiciones cómodas, que permitan llevar a cabo las labores disminuyendo el riesgo que pueda configurarse en una enfermedad laboral (MinTrabajo, 2013). Como directriz por parte del gobierno, se establece que los empleadores deben capacitar a sus trabajadores principalmente en el marco estratégico de la organización, es decir en sus políticas, reglamentos, procesos y procedimientos entre otros y que se convierte en una obligación de los trabajadores acatar las instrucciones de la empresa en particular las emitidas por el área de Prevención de Riesgos Laborales.

En este sentido es importante que dentro del desarrollo de las políticas de seguridad industrial, los representantes de la empresa, de los trabajadores, y autoridades competentes, establezcan acuerdos que permitan el control y supervisión que se debe hacer por parte del empleador a los lugares en donde se ejecuta el Teletrabajo.

Todo lo anterior se debe dar bajo los límites del respeto a la propiedad privada, mediante acuerdos fundamentales que se conviertan en ley para la partes y con establecimiento de procesos y procedimientos previos que evidencien los protocolos establecidos por el gobierno nacional y los particulares creados para la visita de empresa.

Por otra parte, le asiste como derecho al teletrabajador, solicitar visitas de inspección que considere necesarias al lugar de trabajo, a fin de mejorar situaciones y factores de riesgo que pueden llegar a afectar la integridad y ambiente y como consecuencia ocasionar accidentes o enfermedades laborales, toda vez que los escenarios pueden tener: propensión a golpes, contactos eléctricos o térmicos, que deben ser evaluados de forma individualizada para garantizar la seguridad del trabajador.

3.3 Propuesta desde el enfoque del desarrollo y Libertad de Amartya Sen que articula promoción, prevención y aplicabilidad de la seguridad industrial para el Teletrabajador.

Corresponde al empleador actuar e intervenir de manera directa o por intermedio de su entidad administradora del Riesgo laboral, los escenarios de riesgo que puedan afectar la libertad, y que colocan en peligro la seguridad física y de salud a los trabajadores. A la vez corresponde a los primeros realizar potestativamente las modificaciones reglamentarias, a fin de articular en las condiciones laborales en donde se incluya a los teletrabajadores, en pro de apoyar la decisión libre de haber escogido y ser aceptado por la empresa en la modalidad contractual de teletrabajo. En tal virtud la empresa protegerá al teletrabajador, siendo el garante en términos de seguridad y salud laboral teniendo como referente los siguientes aspectos:

1. Participar dentro del proceso de elección del lugar adecuado en términos de seguridad y ambiente, en el cual se ejecutaran las labores de teletrabajo. El mismo que transmita la tranquilidad necesaria para desarrollar el trabajo sin molestias y bajo criterios de seguridad preventiva.

2. Dejar constancia contractual que el sitio de trabajo elegido, cumple con las medidas de seguridad e higiene requeridas para controlar al máximo posible la configuración de accidentes o afectación de las condiciones de salud laboral.
3. Establecer mecanismos de control y monitoreo, mediante la utilización de las tecnologías de la información y la comunicación, que permita al empleador dejar la evidencia de la ejecución de labores y evitar se mezclen actividades que no son propias de la labor en el tiempo de trabajo, es decir no debe verse alterada la actividad por circunstancias ajenas.
4. Implantar rutinas, que ayuden a mantener una aptitud de trabajo positiva, evitando las afectaciones psicosociales, se recomienda que las organizaciones establezcan políticas como: no trabajar en pijama; no desconectarse del exterior, es decir salir un momento a la calle antes, durante o después de la jornada laboral.
5. Basado en la autodeterminación y auto reconocimiento, los teletrabajadores deben evitar las tentaciones que se derivan del ambiente laboral solitario, esto para no caer en excesos o deficiencias (nevera, tabaco, café, limpieza entre otras); y dependiendo de la intensidad de la jornada se deberán establecer pausas que eviten movimientos repetitivos y prolongados que puedan afectar las condiciones de salud y coloque en riesgo la seguridad de los trabajadores.

Es importante la utilización de pausas que eviten la distracción y aumente la conciencia para el reconocimiento del escenario del trabajo, para luego encarar la tarea con mayor energía (MinTrabajo , 2013).

Con la visita de los técnicos de prevención al domicilio o lugar de trabajo para la evaluación del cumplimiento integral se deberá tener un procedimiento estandarizado que contenga como mínimo los siguientes parámetros: En primer lugar, Forma y Modo en el que se deberá contactar al teletrabajador para la realización de visitas de inspección y control. Preferiblemente que regule día y hora y que las mismas especificaciones sean de acuerdo contractual.

En este sentido, la concertación anticipada será un elemento adicional que se fijará dentro del contrato con eventuales salvedades derivadas del incumplimiento, que en todo caso deberá establecer un procedimiento disciplinario. Dichas condiciones serán recogidas por la modalidad del Teletrabajo, con previa aceptación del teletrabajador e incorporadas en dinámicas laborales. Los teletrabajadores serán conscientes de la necesidad de estas visitas para el correcto cumplimiento de las condiciones de seguridad y su incumplimiento deriva como justa causa para la terminación del vínculo laboral, abriéndose la ventana a realizar las labores en las instalaciones del Empresario.

Durante la evaluación del sitio de trabajo se revisaran todos los requisitos mínimos de seguridad en el espacio de trabajo y tareas: acogiendo todos los componentes que afecten la seguridad, en donde se verifiquen equipos informáticos, mesa y silla desde las que se realizan las tareas, el espacio, iluminación, el nivel de ruido ambiental, las condiciones de temperatura y humedad, el estado aparente de las instalaciones eléctricas y la presencia del extintor portátil y el botiquín que la empresa facilita al teletrabajador, para la atención de emergencias. De igual manera se deberán entregar los manuales y protocolos de control de emergencias y las respectivas capacitaciones y evaluaciones de los conocimientos adquiridos sobre su uso.

Tras la visita del encargado de prevención, bien sea por la ARL o empresario, se elaborará un informe que evidencie el resultado de la evaluación y dejara las recomendaciones pertinentes de mejora si lo considera necesario, a la vez que evaluará la aprehensión y entendimiento de las políticas de seguridad por parte del teletrabajador evitando siempre que los actos inseguros se configuren un posible accidente laboral.

Posteriormente, se elabora un informe global en el que se analizaran en conjunto los resultados de las visitas desde un punto de vista estadístico. Este informe se entrega a los responsables del Programa de Teletrabajo de la empresa y el cual se remitirá periódicamente a la ARL, de cara a facilitar la gestión, la toma de decisiones, y la distribución de la información a trabajadores y responsables. Por lo anterior es importante mencionar que en la práctica no se puede ver materializado dicho propósito de prevención teniendo en cuenta múltiples factores que inciden en dicha estrategia de prevención.

Si bien la ley 1221 de 2008 y el decreto 884 de 2012, vigentes actualmente, regulan algunos aspectos de las dinámicas y condiciones del teletrabajo, estas no son plenamente eficaces, a pesar que existen herramientas jurídicas para poder brindar las garantías necesarias a los teletrabajadores, las directrices jurídicas no son extensivas hasta la órbita del domicilio de los trabajadores sino que se delimita en lo que tiene que ver con las instalaciones de las empresas (MinTrabajo, 2014).

Teniendo en cuenta que existen mecanismos de prevención y control respecto a la seguridad industrial, dichas políticas de protección de los derechos de los trabajadores están delimitadas al ámbito de las instalaciones del empresario y no al lugar de prestación del servicio. No obstante, es necesario ampliar el espectro de acción para que los inspectores de trabajo puedan intervenir en los domicilios de los teletrabajadores, ya que este sería el lugar en donde se ejercen las tareas de empresa en determinadas funciones.

Ahora bien desde otra perspectiva es interesante poder evidenciar que, la estructura del ordenamiento jurídico laboral es un andamiaje que debe ser actualizada conforme a los principios y valores de un Estado Social de Derecho, fundamentado en el respeto por la dignidad del ser humano. No se puede negar que han existido importantes avances en términos de protección de los trabajadores en Colombia, sin embargo, se ha quedado corto en relación a las formas y dinámicas de contratación en el nuevo contexto laboral que responde a los modelos globalizantes del mercado desplazando al trabajador como eje fundamental de la relación laboral.

Desde la analogía de la proporcionalidad, como herramienta metodológica de “comparación o relación entre varias razones o conceptos” (García López, 2007, pág. 193), es pertinente poder determinar que: así como el inspector del trabajo hace visitas preventivas y sancionatorias a las instalaciones de las empresas para evidenciar los posibles riesgos que podrían tener los trabajadores en dicha empresa, Art. 32 de la Ley 1562 de 2012, también se debería asignar la visita del inspector al domicilio del teletrabajador, teniendo en cuenta que este cumple la función de instalación o escenario en donde realiza las funciones laborales el teletrabajador.

Este planteamiento se hace, al poder evidenciar que existen controles importantes preventivos en las empresas, siempre con el fin de garantizar la protección de los derechos de los trabajadores de dicha empresa (MinTrabajo, 2014).

Como se puede evidenciar, en el contexto del teletrabajo en Colombia es muy difícil poder determinar, cuáles han sido las medidas de aplicabilidad de los criterios de promoción, prevención y verificación de la seguridad industrial, ya que la inoperancia de las estrategias de prevención por parte de los empleadores y las Administradores de Riesgos Laborales (ARL), hacen que sea casi imposible que los inspectores de trabajo puedan tener acceso a la vigilancia del lugar de trabajo de los teletrabajadores.

Conclusiones y recomendaciones

Después del recorrido investigativo que se hizo en el presente trabajo y teniendo en cuenta las herramientas metodológicas de interpretación, análisis y comparación, atendiendo a las realidades de la necesidad de promoción, prevención y aplicabilidad de la seguridad industrial en los teletrabajadores, se pudo evidenciar la necesidad de asumir una postura crítica y propositiva respecto a lo encontrado. Por lo tanto en el presente acápite a manera de conclusión se dará las respectivas recomendaciones necesarias que en un primer plano serían pertinente para que se pueda materializar la realización del disfrute por parte de los teletrabajadores de la seguridad industrial en el contexto laboral que sería en un principio su lugar de domicilio.

Es necesario que en el escenario del teletrabajo se promueva una cultura institucional que replique la importancia de las condiciones de trabajo seguro, en donde se entienda que un estado óptimo de salud contribuye a una calidad de vida digna a la vez que permite gozar de manera plena del derecho fundamental del trabajo (Sentencia T-771 de 2015).

En este sentido, se establece como imperativo la necesidad de construir mecanismos que visibilicen la promoción y prevención de la seguridad industrial. Para ello, se pueden tener en cuenta los aportes de académicos, al igual que los establecidos por las diferentes entidades gubernamentales y organismos interesados en darle promoción a la seguridad industrial, incluidos los entes normalizadores que trabajan en pro del bienestar de los trabajadores y sus condiciones dignas.

Para se requiere el desarrollo y construcción de políticas públicas que tengan en cuenta los postulados enunciados por este trabajo, como también las herramientas jurídicas e institucionales, que posibiliten y garanticen el ejercicio de promover la prevención e importancia de la seguridad industrial. Pero estas deben estar en concordancia con las dinámicas propias del teletrabajo y de los intereses de bienestar humano de la compañía.

Así las cosas es importante entender que en el trabajo, la seguridad en los trabajadores debe ser prioritaria, y que se deben tener en cuenta todos sectores económicos incluido el de los teletrabajadores. Pues es allí donde se ha puesto de manifiesto la necesidad de tener escenarios seguros, libres de fallas y accidentes que no sólo dependen de las instalaciones físicas y de los procesos en sí, sino que están influidos por los actos seguros con los que actúan los trabajadores.

En tema de seguridad, es importante disponer de equipos, procesos y dinámicas capaces de realizar correctamente las actividades requeridas, a la vez que la propia actitud del trabajador. Sobre todo cuando por actos inseguros bien sea por negligencia, impericia o imprudencia coloca en riesgo la integridad física propia y a la vez del entorno en donde realiza la labor que en principio sería el familiar. Para disminuir en lo posible todo este tipo de incidencias, surge el concepto de “Cultura de Seguridad”.

De esta manera la cultura de seguridad es una alternativa de promoción y prevención que abarca las actitudes y valores de las personas y de la empresa en los aspectos relativos a la seguridad, independientemente si las actividades se realizan o no en las instalaciones de la compañía. Este factor es muy importante, ya que es la consolidación de un escenario de concientización de la seguridad industrial que abarca escenarios atípicos como el domicilio o lugar donde se realiza el teletrabajo.

Muchas empresas realizan actividades que apuntan al fortalecimiento de la cultura de seguridad, pero no siempre articulados con los objetivos estratégicos empresariales y ahora de los empleados. Este mecanismo mejorado puede educar y concientizar a las personas para conseguir un mejor desarrollo en las actividades, propendiendo por la disminución de accidentes potenciales en el espacio de labor.

Como herramientas adicionales de concientización se puede hacer uso del Skay o de las redes sociales, en donde un profesional en seguridad y Salud en el trabajo capacite y promueva la importancia de la salud como prevención de riesgos laborales, así como de seguridad industrial en los teletrabajadores de la empresa.

Entre las ventajas que ofrece tener una cultura de seguridad fuertemente implantada, está no solo la reducción de accidentes, sino también un aumento de la eficiencia y de la competitividad de la empresa. Al conseguir que los empleados hagan sus labores correctamente eliminamos fallos que posteriormente podrían dar lugar a costes de incumplimiento, los cuales pueden ser por reparaciones causadas por hacer mal uso de elementos, quejas, pérdida de clientes entre otros.

Por lo tanto, aunque inicialmente se esté hablando de temas relativos a la seguridad, en la práctica los beneficios se van a notar también en la disminución de errores en el servicio y en un aumento de la calidad ofrecida.

Así las cosas es importante la concienciación de los teletrabajadores: ya que la concienciación es el punto principal. Hay que elaborar políticas que inciten a los empleados a realizar sus tareas correctamente y a no seguir malas prácticas. Se debe fomentar la comunicación y la cooperación, dando a entender que es mejor informar de los fallos cometidos en vez de ocultarlos, pues un error detectado rápidamente puede ahorrar mucho tiempo y dinero a la compañía (Jimeno Bernal , 2012).

En este sentido es importante la formación de los teletrabajadores respecto al quehacer laboral cotidiano; la mejor manera de conseguir que las actividades se realicen correctamente y la forma segura es dotar a los empleados de formación. Estos deben ser competentes, sentir que tienen responsabilidades y ser sensibilizados de las consecuencias que tienen sus actividades.

Fomentar una cultura de la prevención de seguridad y Salud en el trabajo, al interior de la organización, contribuye a garantizar los derechos laborales en términos de calidad y oportunidad, a la vez que dignifica la labor del teletrabajador.

Las empresas que utilizan la modalidad contractual del teletrabajo, deben adaptar sus reglamentos internos incorporando dicha dinámica, a fin de visibilizar a los trabajadores, y garantizar que los procedimientos de implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, acojan los tiempos y dinámicas establecidos normativamente, a fin de evitar multas y sanciones de tipo administrativo, por el incumplimiento, en caso de configurarse un accidente o enfermedad laboral.

Referencias bibliográficas

- Aibar, E. (2009). *Las culturas de internet: la configuración socio técnica de la red de redes*. Buenos Aires: Editorial Red Revista Iberoamericana de Ciencia, Tecnología y Sociedad.
- Alonso, L. E. (2000). La sociedad del trabajo: debates actuales. Materiales inestables para lanzar la discusión . *Revista Española de Investigaciones sociológicas: REIS*.
- Alta Consejería Distrital de TIC. (2016). *Teletrabajo para Bogotá* . Bogotá : Secretaría General - Alta Consejería de TIC.
- Alvarez Dorronsoro, J. (2012). *El trabajo a través de la historia*. www.filosofia.net. Recuperado el 24 de Febrero de 2018, de <http://www.filosofia.net/materiales/num/numero9a.htm>
- Amartya, S. (2000). *Desarrollo y libertad*. Bogotá: Editorial Planeta.
- Amartya, S. (2000). "El desarrollo como libertad", *Gaceta Ecológica*, 55, 14 – 20.
- Ardila, C. O. (2015). *Análisis de impacto del teletrabajo en los resultados de gestión de las organizaciones. estudio de caso en un area de organización financiera en Bogotá* . Bogotá : Universidad Militar Nueva Granada.
- Arendt, H. (2005). *La condición humana*. Buenos aires : Paídos.
- Asamblea Constituyente (1991). *Constitución Política de 1991*. Bogotá: Editorial Leyer.
- Asamblea Nacional Contituyende. (1991). *Gaceta Cosntitucional N° 144*. Bogotá, Colombia: Imprenta Nacional.
- Asamblea Nacional Contituyende. (1991). *Gaceta Cosntitucional N° 144*. Bogotá, Colombia: Imprenta Nacional.
- Atehortua, C. (2011). *Ensayo, los derechos fundamentales*. Pereira: Universidad Libre .
- Atienza Rodríguez, M. (2013). *Curso de argumentación jurídica*. Madrid : Trotta S.A.
- Bernerri, C. (2017). *Escritos. VI El trabajo* . España : La congregación .
- Bonilla Castro, E., & Rodríguez Sehk, P. (2013). *Más allá del dilema de los métodos. La investigación en las ciencias sociales* . Bogotá: Universidad de los Andes .

- Bonilla, P. C., & Romero, G. Y. (2014). *El teletrabajo, una precisión conceptual*. Monografía para optar al título de especialistas en salud y seguridad social en el trabajo. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.
- Buira, J. (2012). *El teletrabajo entre el mito y la realidad*. Barcelona: Editorial UOC.
- Bunge, M. (2014). *Epistemología*. Barcelona: Siglo XXI.
- Cabrejas, A. M. (2016). *Teletrabajo y la prevención de riesgos laborales*. Recuperado de: <http://www.cgrict.com/docs/Articulos2016/TELETRABAJO%20Y%20LA%20PRL.pdf>
- Cano, J. E. (2017). Deshumanización del trabajador: el papel de las organizaciones en la maquinización obrera. Colombia: Universidad Nacional de Colombia.
- Carrasco Tezanos, Á. (2004). Propiedad campesina y medianos propietarios en Castilla central entre los Siglos XV y XVI. *Stud, hist., H.a mediev.*
- Casadeli, T. (2009). La nueva esclavitud. *Anales de la cátedra Francisco Suárez*.
- Casullo, N. (2004). *El debate. Modernidad - Posmodernidad*. Buenos Aires: Retórica .
- Chaparro Hernández, S., & Bernal Uribe, C. (2009). *Trabajo digno y decente en Colombia*. Bogotá, Colombia : Procuraduría General de la Nación
- Cerrón del Hierro, A. (1996). *El Trabajo, El Derecho Laboral y La Seguridad Social, En La Constitución Política. (1ra ed.)* Medellín: Biblioteca Jurídica DIKE.
- Cervantes, M. (2005) "Las ventajas de la empresa flexible", *Universia Bussiness Review*, 5, 112 – 120.
- Congreso de la República. Decreto 884 del 30 de abril de 2012. Por medio del cual se reglamenta la Ley 1221 de 2008 y 40 se dictan otras disposiciones. Diario Oficial No. 48417 del 30 de abril de 2012.
- Congreso de la República. Ley 1221 del 16 de julio de 2008. Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial No. 47052 del 16 de julio de 2008.
- Congreso de la República. Ley 1341 del 30 de julio 2009. Por la cual se definen principios y conceptos sobre la sociedad de la información y la organización de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones –TIC–, se crea la Agencia Nacional de Espectro y se dictan otras disposiciones
- Consejería de Empleo y la Mujer. (2008). *Teletrabajo y prevención de riesgos laborales*. Recuperado de: <http://www.madrid.org/bvirtual/BVCM007978.pdf>

- Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas. (2014). *Tecnologías de la información y las comunicaciones para un desarrollo social y económico incluyente*. Recuperado de: http://unctad.org/meetings/es/SessionalDocuments/ecn162014d3_es.pdf
- Corte Constitucional. Sentencia T – 610 de 1992, Magistrado Ponente: Fabio Morón Díaz
- Corte Constitucional. Sentencia C – 606 de 1992. Magistrado Ponente: Ciro Angarita Barón.
- Corte Constitucional. Sentencia C – 614 de 2009. Magistrado Ponente: Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.
- Corte Constitucional. Sentencia C – 337 de 2011. Magistrado Ponente: Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.
- Corte Constitucional. Sentencia C – 351 de 2013. Magistrado Ponente: Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.
- Corte Constitucional. Sentencia T – 771 de 2015. Magistrado Ponente: Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.
- Cortés Díaz, J. M. (2002). *Seguridad e higiene del trabajo: técnicas de prevención de riesgos laborales*. México: Alfaomega.
- Crespo, M, E. (2008). *Guía para el análisis del impacto de las tecnologías de la información y la comunicación en el desarrollo humano*. Recuperado de: http://oa.upm.es/1045/1/PFC_ENRIQUE_CRESPO_MOLERA.pdf
- Decreto N° 052. (2017). *Decreto N° 052*. Bogotá: Ministerio del trabajo.
- Decreto N° 884 (2012) Decreto N° 0884 Bogotá : Ministerio de Trabajo
- De la Garza Toledo, E. (2000). El papel del concepto de trabajo en la teoría social del siglo xx . En J. Castillo, L. Abramo, C. Montero, R. Aparecido da Silva, M. de Paula Leite, M. Novick, . . . J. C. Neffa, *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo* (págs. 15-33). México D.F.: EL COLEGIO DE MÉXICO; UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA ; FONDO DE CULTURA ECONÓMICA
- De Prado, S, A. (2014). *Nuevas tecnologías y nuevos riesgos laborales: estrés y tecnoestres*. Recuperado de: <http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/3414/b15756531.pdf?sequence=1>
- Díaz, L, A. (2014). *El teletrabajo*. Recuperado de: http://www.urosario.edu.co/urosario_files/33/3335ab24-8bf8-45bf-bded-1c2cf0ae27cd.pdf

- Dilthey, W. (1949). Introducción a las Ciencias del Espíritu. En la que se trata de fundamentar el estudio de la sociedad y de la historia. México D.F.: Fondo de Cultura Económica.
- Durán Vázquez, J. (2006). La construcción social del concepto moderno de trabajo . *Nomadas. revista de Ciencias Sociales y Jurídicas*
- Ehrlich, E. (2005). *Escritos sobre Sociología y Jurisprudencia*. Madrid España: Ediciones Jurídicas y Sociales A.A.
- Engels, F. (1981). *El origen de la familia, la propiedad privada y el Estado*. Moascú: Editorial Progreso .
- Espinoza , A., González, H., Lerner, D., Sadovsky, P., & Vázquez, S. A. (s/f). *Sobre el trabajo colectivo, colaborativo, cooperativo*. Buenos Aires : Sindicato Unificado de Trabajadores de la Educación de Buenos Aires SUTEBA .
- Flórez, M. (1995). “*Outsourcing i teletreball*: consideraciones jurídico laborales sobre nuevos sistemas de organización de trabajo, *REDT*, 71, 409 – 428.
- Franco González, J. C. (1992). *Seguridad industrial (Salud Ocupacional)*. Quindío: Copyright.
- Gadamer, H. G. (1998). Verdad y Método II. Salamanca España: Ediciones Sígueme S.A.
- García, B, F. (2014). *Proyecto de implantación de un sistema de gestión telemática en una empresa de servicios*. Recuperado de: <https://upcommons.upc.edu/bitstream/handle/2099.1/24657/Memoria%20Presupuesto%20OTFC-Teletrabajo-2014.pdf>
- García Mercado, M. Á. (2008). El problema de la esclavitud en Aristóteles. *Pensamiento*, Vol. 64(Nº 239).
- González González , N. A. (2009). *Diseño del sistema de gestión en seguridad y salud ocupacional, bajo los requisitos de la norma NTC-OHSAS 18001 en el proceso de fabricación de cosméticos para la empresa Wilcos S.A*. Bogotá : Pontificia Universidad Javeriana.
- González Serrano, A., & Morales Vargas, E. M. (2010). El trabajo a través de la historia 1810-1991. *Prolegómenos. Derecho y valores*, Vol. 13(Nº 25).
- Guerrero Figueroa, G. (1999). Principios Fundamentales del Derecho del Trabajo. Bogotá, Colombia: Editorial Leyer Ltda.
- Hobbes, T. (1998). *El Esatado*. Fondo de Cultura Económica.

- Hurtado Galves, J. M. (2006). Esclavitud y esclavismo durante la nueva España . *Nomadas, Revista crítica de ciencias Sociales y Jurídicas* .
- Instituto de Seguridad Social e Higiene. (2011). *El trabajo a domicilio y la prevención de riesgos laborales*. Madrid: Ficha divulgativa FD – 64.
- Jaramillo Jassir, I. D. (2010). Presente y futuro del derecho del trabajo: breve historia jurídica del derecho del trabajo en Colombia. *Opinión Jurídica, Vol. 9(Nº 18)*.
- Jaramillo, P, H. (2014). *El teletrabajo: los beneficios de una forma de organización laboral moderna*. Bogotá: Universidad Militar Nueva Granada.
- Jares , X. R. (2005). *Educación para la verdad y la esperanza*. Madrid : Popular .
- Katz, R. (2009). *El papel de las TIC en el desarrollo. Propuesta de América Latina a los retos económicos actuales*. Barcelona: Editorial Ariel.
- Lara Peinado, F. (2008). *El código de Hammurabi*. Madrid : Tecnos.
- Martínez, R, L., Martínez, Z, I., Sanjuán, L, E., Suarez, B, C. (2007). “Efecto de las TIC sobre el comercio y el desarrollo económico. Análisis para el caso España”, *Estudios de Economía Aplicada, 25(1)*, 313 - 340.
- Marín Ibáñez, R. (1985). Análisis de documentos. En R. Marín Ibáñez, & G. Pérez Serrano, *Pedagogía social y sociología de la educación*. Madrid: Universidad Nacional de Educación a
- Melo, J. O., & Llano, A. V. (1989). *Reportaje de la historia de Colombia: 158 documentos y relatos de testigos presenciales sobre hechos ocurridos en 5 siglos*. Planeta .
- MINTIC, M. (2012). *Libro blanco El ABC del teletrabajo en Colombia*. Bogotá : Ministerio de la Información y las Comunicaciones.
- MinTrabajo , M. (2013). *Guía Técnica para la Promoción de la Salud y la Prevención de los Riesgos Laborales en el Teletrabajo*. Bogotá : Imprenta Nacional de Colombia .
- MinTrabajo, M. (2013). *Guía jurídica para la implementación del teletrabajo*. Bogotá : Imprenta Nacional
- MINTIC, M. d. (2014). *Libro Blanco. El ABC del teletrabajo en Colombia* . Bogotá, Colombia : Ministerio de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones.
- MinTrabajo, M. (2014). *Manual del inspector del trabajo*. Bogotá: Ministerio del Trabajo.
- Morales Varas, G., & Romanik Fonca, K. (2011). *Una mirada a la figura del teletrabajo*. Santiago de Chile : Dirección del Trabajo
- Muñoz, A., Herrerías, J. R., & Martínez, J. M. (1999). La seguridad industrial: su estructuración y contenido. *SEGURIDAD NUCLEAR(Nº 11)*.

- Naredo, J. M. (1997). *Configuración y crisis del mito del trabajo*. Madrid : Gakoa Donosti.
- Neffa, J. C., & De la Garza Toled, E. (2001). *El futuro del trabajo - el trabajo del futuro*. Buenos Aires : Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales- CLACSO.
- O.I.T, O. (1990). *Control de riesgos de accidentes mayores* . Suiza: Oficina Internacional del Trabajo.
- O.I.T, O. (1991). *Introducción al estudio del trabajo*. Ginebra : Organización Internacional del Trabajo.
- O.I.T, O. (2016). *Las dificultades y oportunidades del teletrabajo para los trabajadores y empleadores en los sectores de servicios de tecnología de la información y las comunicaciones (TIC) y financieros*. Ginebra : Oficina Internacional del Trabajo .
- Olave Arias , G., Rojas García, I., & Cisneros Estupiñán, M. (2014). *Cómo escribir la investigación académica. Desde el proyecto has la defensa* . Bogotá: Ediciones de la U.
- Organización Internacional del Trabajo. (2008). *Teletrabajo*. Recuperado de: <http://www.oitinterfor.org/?q=taxonomy/term/3454>
- Organización Mundial de la Salud. (2001). *Clasificación internacional del funcionamiento, de la discapacidad y de la salud*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Pacusse, V. (2013). *Trabajo En La Edad Antigua, Edad Media Y Edad Moderna*. Bogotá .
- Pardo, Vesga & Miranda. (2018) *Diseño de un Programa de Intervención para la Mejora de las Condiciones Ergonómicas en la Empresa EGC Colombia SAS*. Bogotá
- Peralta-Gómez, M. C. (2011). Significados, cambios y contexto actual de trabajo. Estudio interpretativo. *Scielo*. Recuperado el 17 de Agosto de 2017, de <http://www.scielo.org.co/pdf/dpp/v8n1/v8n1a12.pdf>
- Platón . (2007). *La república*. Bogotá: Panamericana .
- Presidencia de la República. Código Sustantivo del Trabajo y de la Seguridad Social, (2012) (29 ed.) Bogotá Colombia: Legis editores S.A.
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2002). *Las tecnologías de la información y la comunicación al servicio del desarrollo*. Venezuela: Talleres Intenso Offset.
- Ramirez Cavassa, C. (1994). *Seguridad industrial un enfoque integral*. México : Limusa.
- Ramírez Cavassa, C. (2005). *Seguridad industrial. Un enfoque integral* . México : Limusa S.A. .

- Recio Buriticá, Á. (1994). Pro y contra de la apertura económica en Colombia. *Investigación y Desarrollo Social*, Vol. 5(N° 1).
- Rieznik, P. (2001). Trabajo, una definición antropológica. *Razón y Revolución*(N° 7). Recuperado el 03 de Marzo de 2018, de <http://www.razonyrevolucion.org/textos/revryr/prodetrab/ryr7Rieznik.pdf>
- Rodríguez, M, M. (2007). “El teletrabajo en el mundo y Colombia”, *Revista Gaceta Laboral*, 13(1), 29 – 42.
- Ross, A. (1961). *Hacia una ciencia realista del Derecho: Crítica del dualismo en el Derecho*, (Trad. Julio Barboza, Abeledo-Perrot). Buenos Aires.
- Roth Deubel, A.-N. (2014). *políticas públicas. Formulación, implementación y evaluación*. Bogotá : Ediciones Aurora .
- Rubinstein, S. (1988) *Fundamentos del Derecho Laboral*. Buenos Aires, Argentina: Ediciones Depalma.
- Ruiz, G, M. (2015). *Los riesgos laborales en el teletrabajo*. Artículo para grado de especialista en seguridad social y riesgos laborales. Manizales: Universidad de Manizales.
- Saiz, J., L. (2002). “Outsourcing y ciber sociedad tecnológica posindustrial (CTP). En: Libros de Actas del I Congreso Internacional de la Sociedad de la Información CISIC 2002. Madrid: McGRaw Hill.
- Sampedro , J. L. (2002). *El mercado de la globalización*. Madrid: Ediciones Destino .
- Sánchez, C., & Ríos, H. (2011). “La economía del conocimiento como base del crecimiento económico en México”, *Enl@ce: revista Venezolana de Información, Tecnología y Conocimiento*, 8(2), 43 – 60.
- Selma, P, A., & González, C, M. (2014). “El accidente de trabajo en el teletrabajo: situación actual y nuevas perspectivas”, *Temas laborales: revista andaluzca de trabajo y bienestar social*, 134, 129 – 166.
- Sen, A. (2000). El desarrollo como libertad. *Gaceta Ecológica*(N° 55), 14-20.
- SENA , S. (2013). *Seguridad ocupacional* . Bogotá : Servicio Nacional de Aprendizaje.
- ServiciosTIC. (s.f) Definición de TIC. Consultado el 25 de agosto de 2015. Recuperado de: <http://www.serviciostic.com/las-tic/definicion-de-tic.html>
- Smith, A. (1776). *La riqueza de las naciones*. (C. Rodríguez Braun, Ed.) Titivillus.
- Soria, C. (2010). *El disciplinamiento laboral y su impacto laboral en la configuración de un nuevo orden laboral*. Mendoza: Universidad Nacional de Cuyo.

Supiot, A. (1996). *Crítica del Derecho al Trabajo*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Téllez, J. (2013). Teletrabajo. *Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM*.

Teletrabajo. (02 de febrero de 2017). *Teletrabajo Portal Teletrabajo Colombia*. Recuperado el 05 de Marzo de 2018, de Teletrabajo Portal Teletrabajo Colombia: <http://www.teletrabajo.gov.co/622/w3-article-47965.html>

Van Dijk, T. A. (1999). *El análisis crítico del discurso*. Barcelona : Anthropos.

Villeras Gregori, V. (2001). La Explicación de los Fenómenos Sociales: Algunas Implicaciones Epistemológicas y Metodológicas. FERMENTUM(Nº 30).