



**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES.
PROGRAMA DE ESPECIALIZACION EN GERENCIA EN
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.**

EL TELETRABAJO.

Colombia, Diciembre 13 de 2021.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

La OIT no cuenta con un convenio singular sobre el Teletrabajo como modalidad de trabajo. El referente que mas se aproxima al Teletrabajo es el Convenio sobre trabajo a domicilio que corresponde al numero 177. (NO RATIFICADO AUN POR COLOMBIA).

En este sentido, el mencionado Convenio Internacional lo define como: A los efectos del presente Convenio:

- (a) la expresión trabajo a domicilio significa el trabajo que una persona, designada como trabajador a domicilio, realiza:
 - (i) en su domicilio o en otros locales que escoja, distintos de los locales de trabajo del empleador;
 - (ii) a cambio de una remuneración;
 - (iii) con el fin de elaborar un producto o prestar un servicio conforme a las especificaciones del empleador, independientemente de quién proporcione el equipo, los materiales u otros elementos utilizados para ello, a menos que esa persona tenga el grado de autonomía y de independencia económica necesario para ser considerada como trabajador independiente en virtud de la legislación nacional o de decisiones judiciales;
- (b) una persona que tenga la condición de asalariado no se considerará trabajador a domicilio a los efectos del presente Convenio por el mero hecho de realizar ocasionalmente su trabajo como asalariado en su domicilio, en vez de realizarlo en su lugar de trabajo habitual;
- (c) la palabra empleador significa una persona física o jurídica que, de modo directo o por conducto de un intermediario, esté o no prevista esta figura en la legislación nacional, da trabajo a domicilio por cuenta de su empresa.

COLOMBIA. Código Sustantivo de Trabajo.

ARTICULO 89. TRABAJO A DOMICILIO.

Hay contrato de trabajo con la persona que presta habitualmente servicios remunerados en su propio domicilio, sola o con la ayuda de miembros de su familia por cuenta de un empleador.

DISPOSICIONES LEGALES QUE REGULAN EL TELETRABAJO EN COLOMBIA.

- Ley 1221 de 2008 y DECRETO 884 DE 2012.

Teletrabajo. Es una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y 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.

Es una forma de organización laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación - TIC- para el contacto entre el trabajador y empleador sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.

El teletrabajador es la persona que en el marco de la relación laboral dependiente, utiliza las tecnologías de la información y comunicación como medio o fin para realizar su actividad laboral fuera del local del empleador, en cualquiera de las formas definidas por la ley.

Obligaciones de las partes en seguridad y previsión de riesgos Laborales.

Las obligaciones del empleador y del teletrabajador en seguridad y previsión de riesgos profesionales son las definidas por la normatividad vigente.

En todo caso, el empleador deberá incorporar en el reglamento interno del trabajo o mediante resolución, las condiciones especiales para que opere el teletrabajo en la empresa privada o entidad pública.

Obligaciones de las Administradoras de Riesgos Laborales .

Las Administradoras de Riesgos Laborales en coordinación con el Ministerio del Trabajo, deberán promover la adecuación de las normas relativas a higiene y seguridad en el trabajo a las características propias del teletrabajo.

Las Administradoras de Riesgos Profesionales, deberán elaborar una guía para prevención y actuación en situaciones de riesgo que llegaren a presentar los teletrabajadores, y suministrarla al teletrabajador y empleador.

FORMAS DE TELETRABAJO.

Autónomos:

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.

Móviles

Son aquellos que no tienen un lugar de trabajo establecido y cuyas herramientas primordiales para desarrollar sus actividades profesionales son las Tecnologías de la Información y la comunicación, en dispositivos móviles.

Suplementarios.

Son aquellos que laboran dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en una oficina.

La igualdad de trato:

- a) El derecho de los teletrabajadores a constituir o a afiliarse a las organizaciones que escojan;
- b) A protección de la discriminación en el empleo;
- c) La protección en materia de seguridad social integral ;
- d) La remuneración;
- e) La protección por regímenes legales de seguridad social;
- f) El acceso a la formación;
- g) La edad mínima de admisión al empleo o al trabajo;
- h) La protección de la maternidad. Derecho a retornar al término de la licencia de maternidad.
- i) Respeto al derecho a la intimidad y privacidad del teletrabajador.

Los empleadores deberán proveer y garantizar el mantenimiento de los equipos de los teletrabajadores, conexiones, programas, valor de la energía, desplazamientos ordenados por él, necesarios para desempeñar sus funciones.

Independientemente de la flexibilidad con la que se distribuya el tiempo de trabajo, cualquier prestación del servicio que se haga por fuera de la jornada máxima legal “debe ser objeto de reconocimiento y pago, pues en la práctica la jornada laboral siempre será verificable. (Corte Constitucional sentencia C-103 de 2021).

Artículo 7. Registro de Teletrabajadores.

Todo empleador que contrate teletrabajadores, debe informar de dicha vinculación a los Inspectores de Trabajo del respectivo municipio y donde no existan estos, al Alcalde Municipal, para lo cual el Ministerio de la Protección deberá reglamentar el formulario para suministrar la información necesaria.

La OIT insta a proteger a los teletrabajadores, a menudo “invisibles”.

13 Enero 2021. Derechos humanos

Recomendaciones:

Con el objetivo de destacar la importancia del teletrabajo y fomentar la protección de quienes lo llevan a cabo, la agencia de la ONU emitió varias recomendaciones:

Para el sector industrial: facilitar la transición de los teletrabajadores a la economía formal mediante la ampliación de su protección jurídica, la generalización de contratos suscritos por escrito, el acceso a la seguridad social y el aumento de la concienciación de esos trabajadores sobre sus derechos.

Para los teletrabajadores de plataformas digitales: su actividad suele suponer dificultades específicas por abarcar varios países, por ello se insta a usar información propia de ese tipo de trabajo para supervisar las condiciones laborales y los instrumentos aplicados para establecer salarios justos.

Para los trabajadores a distancia establecer medidas específicas para mitigar los riesgos psicosociales y respetar el “derecho a desconectarse” a fin de delimitar claramente los ámbitos profesional y personal.

Para concluir, el estudio prevé que el trabajo a domicilio cobrará más importancia en los próximos años, por lo que aboga por una unión de los gobiernos y las organizaciones de trabajadores y de empleadores que garantice que todos los teletrabajadores pasen de un estado de “invisibilidad” a una situación de trabajo decente, independientemente de la tarea que desempeñen y del país donde lo hagan.

(Fuente: <https://news.un.org/es/story/2021/01/1486442>).

PRESENTACION ELABORADA POR EL
DOCENTE :

JORGE CORTES TORRES.