

El Teletrabajo: una forma de inclusión de las personas en situación de discapacidad al mundo laboral y la gestión de sus riesgos laborales*

Telework: a way of incorporating handicapped people into the world of work and his work risk management

Juan Diego Vélez Villegas**

** Abogado, egresado de la Universidad CES y coinvestigador del grupo de investigación "Protección laboral de los trabajadores con limitación física, síquica o sensorial."

Recibido: 30 de Marzo de 2013 | Aprobado: 20 de Abril de 2013

Resumen

Las personas limitadas ven un panorama difícil a la hora de acceder a un empleo, no solo por su capacidad física sino por el ausentismo que su vinculación repercutiría en la eficiencia y productividad dentro de la empresa. Para ello, las nuevas tecnologías de la información y comunicación, facilitan su vinculación mediante el teletrabajo; este artículo, muestra dos aspectos sobre esta figura: una, es la manera de vincular mediante el teletrabajo a población en situación de discapacidad; y la otra, es una manera de vinculación que formulan las normas NT 5254 del ICONTEC y la norma ISO 31000 orientadas hacia la creación de un eficiente sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo, orientada hacia la creación de saludables ambientes de trabajo, especialmente para telediscapacitados y de manera general a los teletrabajadores.

Palabras Claves: Teletrabajo, telediscapacitado, gestión del riesgo, personas en situación de discapacidad y salud e higiene en el trabajo

Abstract

Handicapped people have many limitations when looking for work opportunities. The difficulties are due not only to their different physical ability but to attendance and how it can affect the efficiency and productivity of a given company. New technology in information and communication make it easier to hire the handicapped through telework. This article describes ways of hiring handicapped people through telework. The article also presents the ICONTEC's NT 5254 norm and the ISO 31000 norm to offer healthy working environments, especially for telehandicapped and in general for teleemployees.

KeyWords: Telecommuting, handicapped, risk management, people with disabilities and health and safety at work.

* El artículo que se presenta a continuación, es el resultado de la investigación adelantada para optar por el título de abogado con el nombre "protección laboral de los trabajadores con limitación física, síquica o sensorial: tensión normativa y jurisprudencial", adelantada bajo la asesoría de la profesora Natalia Eugenia Gómez Rúa, durante la permanencia en el grupo de investigación "Estudios Jurídicos" en la línea de Derecho Laboral y Seguridad Social del Grupo de Estudios Jurídicos de la Universidad CES.

Introducción

En Colombia existen más de dos millones de personas en situación de discapacidad, por lo que el panorama para que un empleador logre vincular a este tipo de población se ve limitado a las capacidades intelectuales que estas personas pueden tener.

Esta situación se agrava en la medida que la vinculación laboral de esta población para una organización, repercutiría en el incremento de costos operacionales, adicionales al incremento de los niveles de riesgos de la organización.

El artículo 47 de la constitución política, consagra la protección reforzada para las personas en situación de discapacidad y en consecuencia para proceder a darle terminación a su contrato de trabajo requiere la autorización del ministro de la protección social, autorización que en la mayoría de los casos resulta negativa y que termina convirtiéndose en una indemnización demasiado onerosa para el empleador.

Por otro lado, las nuevas tecnologías de la información, han facilitado el trabajo y han permitido a lo largo del mundo mejorar las condiciones laborales de muchas personas, tanto así, que la reducción de las jornadas de trabajo en muchos lugares del mundo se haya dado.

Una de las formas de trabajar que han surgido con las tecnologías de la información ha sido el teletrabajo; figura nacida en los años 70 en los Estados Unidos y que ha permitido que las personas desde sus hogares puedan prestarle el servicio a su empleador desde su casa utilizando las Tecnologías de la Información y comunicación.

Ésta figura, resulta como una herramienta útil para que el empleador pueda lograr que las personas discapacitadas puedan ser vinculadas o reintegradas sin necesidad de que éstas representen un gasto, una molestia o un riesgo demasiado alto para la empresa. Posibilidad que la

Ley 1221 de 2008 consagró en miras a introducir el teletrabajo como una forma de inclusión laboral, no solo de discapacitados, sino de todo tipo de población vulnerable.

De la misma manera que el empleador puede usar esta figura, vinculando a personas en situación de discapacidad, puede hacerse acreedor de una serie de beneficios tributarios consagrados en la Ley 1429 de 2010. Permitiéndole a aquella población que se encuentra en estado de vulnerabilidad vincularse mediante contratos de teletrabajo a la fuerza laboral del país.

De igual forma, una de las ventajas al vincular a las personas en situación de discapacidad, es el tema de la reducción de los niveles de riesgos en la organización; en la medida que si a la persona en situación de discapacidad se le permite prestar sus servicios desde la comodidad de su hogar; reduciría tanto los riesgos de la organización como sus propios riesgos.

Entonces, si el teletrabajo es en primera medida la forma para la inclusión de las personas limitadas dentro del mundo laboral, utilizando como medio de trabajo, el uso de tecnologías de la información; dentro de un lugar diferente al sitio de trabajo, ese nuevo lugar de trabajo, puede representar una situación que puede agravar sus condiciones de salud. Por ello, el presente artículo establece una forma de gestionar los riesgos para que el sistema de gestión de la salud e higiene del trabajo, logre reducir los accidentes de origen laboral en las empresas extendiendo tal gestión hacia el nuevo sitio de en que una persona en situación de discapacidad prestará el servicio.

En conclusión, este artículo desarrollará en primer lugar, qué es el teletrabajo y por qué éste, es una herramienta que facilitaría la inclusión de las personas limitadas a la fuerza laboral del país y en segundo lugar, proponer una forma mediante la cual se compone todo el proceso de gestión del riesgo para que estos nuevos ambientes de trabajo no representen en sí un riesgo para la

persona que en situación de discapacidad prestará su servicio mediante el teletrabajo.

Antecedentes del teletrabajo

El concepto de "telework" o "teleworking", traducido al castellano como "teletrabajo", fue formulado en Estados Unidos por Jack Nilles en 1973, como respuesta a la crisis energética padecida en los años 70 que buscaba el abaratamiento de los costos de la producción del petróleo y el tráfico dentro de las ciudades. (Fabregat; A., Bernardina, M. & Cifre E., 2002, P.54)

No obstante, el teletrabajo se fue extendiendo su implementación principalmente en Estados Unidos y para la década de 1990, personas en situación discapacidad, madres cabeza de familia y población considerada como vulnerable; hacían uso de esta figura para reincorporarse a la fuerza laboral del país. (Amparo Beltrán (et all) (2002): citado por Departamento Administrativo de la Función Pública, en adelante DAFFP, 2008, p. 3)

En el 2002, La Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT) definió el teletrabajo como:

"El acuerdo para aludir al trabajo en el que se utilizan las TIC y que se lleva a cabo de manera regular fuera de las instalaciones del empleador. Por tanto, el nuevo convenio cubre a numerosos trabajadores 'móviles' o itinerantes, así como a los que desarrollan su actividad en su domicilio. (OIT., 2002, p. 33)"

En el 2008, se consagró la ley 1221, que es el marco regulador para Colombia del teletrabajo, definido como:

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

Para el Departamento Administrativo de la Función Pública (2008), la creación de la ley 1221 de 2008, se vislumbró la ventaja que ésta modalidad representaría hacia la vinculación de las personas en situación de discapacidad y/o vulnerabilidad, en cuanto a la disminución de costos de desplazamiento, el mejoramiento de la calidad de vida y la flexibilización de los horarios de trabajo.

Finalmente, el 10 de abril de 2012, el gobierno nacional expidió el decreto 884 de 2012 el cual tiene como propósito establecer las condiciones laborales especiales del teletrabajo entre empleadores y teletrabajadores que se desarrollen en el sector público y privado en relación de dependencia.

Este decreto, al igual que la ley 1221 de 2008 han construido la figura del teletrabajo en Colombia construido mediante varias singularidades propias que facilitan el teletrabajo como una forma de inclusión laboral, hacia aquellas personas que se encuentran en situación de discapacidad.

Definición del teletrabajo

Tal como se trajo a colación sobre los antecedentes del teletrabajo en Colombia, la ley 1221 de 2008 y el decreto 884 de 2012 posibilitaron la creación del teletrabajo en Colombia, El artículo 2 de la ley 1221 de 2008, introdujo la definición de teletrabajo como una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y 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.

Dentro de esta definición legal se extraen varios elementos, el primero es el trabajo como una forma de organización laboral; el segundo, el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios de terceros; el tercero, que para desempeñar las actividades se requiere de la utilización de soportes de la tecnología de la información, con el objetivo que exista contacto entre el trabajador y la empresa y el cuarto, que el trabajador no requiera la presencia física en un sitio específico dentro de la empresa.

De acuerdo a la misma ley, existen tres tipos de teletrabajadores, es decir, aquellas personas que desempeñan actividades laborales a través de tecnologías de la información, son:

- Teletrabajo autónomo, siendo aquel que utilizan su propio domicilio u otro lugar definido, para desarrollar su actividad profesional acudiendo a la empresa sólo en algunas ocasiones.
- Teletrabajo móvil, son aquellos teletrabajadores que no tienen un lugar de trabajo establecido y cuyas herramientas primordiales para desarrollar sus actividades son las TIC en dispositivos móviles.
- Teletrabajador suplementario, es la persona que desempeña actividades laborales a través de TIC por fuera de la empresa a la que presta sus servicios.

Si bien esta es la clasificación traída por la ley, el consagrar los tipos de teletrabajadores, se podría llegar a determinar que el telediscapitado hace parte de esas categorías, entendiendo por telediscapitado aquella persona que encontrándose en situación de discapacidad presta su servicio mediante teletrabajo.

Aunque realmente el término telediscapitado traído por Sonia Boiarov representa un término más ajustado a lo que podría considerarse como telediscapitado, en tanto que para ella: "El cambio de prefijo dis -por Tele-, le da una

connotación positiva al trabajo a distancia sobre algunos factores de exclusión de los mercados laborales tradicionales, como las barreras urbanísticas, arquitectónicas, de transporte y la discapacidad en sí misma, dejan de ser relevantes." (Boiarov, 2009, P.2)."

Concluyendo que: "los telecapacitados, se refiere al potencial inclusivo del teletrabajo (Boiarov, 2009, P.2)." Entonces el telediscapitado no debe ser entendido propiamente como un discapacitado, que al servicio de la tecnología presta sus servicios mediante el uso de tecnologías de la información; sino, que además el telediscapitado es la persona que mediante esa tecnología construye desde un ambiente diferente al que normalmente se puede desempeñar una forma de potencializar el capital laboral de la empresa.

El trabajo como una forma de organización laboral

El teletrabajo es una figura especial creada dentro del derecho laboral que desde sus orígenes ha tenido el objetivo de lograr principalmente tres aspectos: mayor índice de eficiencia en las empresa, una manera de incluir laboralmente a aquellas personas que por su situación de discapacidad ven limitado la obtención de un empleo y una mejoría en el medio ambiente y el tráfico de las ciudades.

Como figura especial de derecho laboral, ésta tiene principios autónomos e independientes, por lo tanto al encontrarse regido el teletrabajo por normas de derecho laboral, esta adquiere la naturaleza constitucional que hoy ostenta el derecho laboral, puesto que el trabajo se considera un derecho fundamental.

En esta sentido, el teletrabajo se ve determinado por muchos principios generales del derecho laboral que le son aplicables, no obstante, algunos principios requieren un análisis y una connotación importante a la hora de la imple-

mentación de esta figura empleado para tal a personas en situación de discapacidad; tales como el principio de la realidad sobre las formas y el principio de la irrenunciabilidad.

De igual forma, el principio de la realidad sobre las formas, el cual significa que en caso de controversias, primará lo factico sobre lo que pasa en la realidad que lo estipulado o firmado en los documentos, tener mayor reparo a la hora de estudiar el teletrabajo, esto en la medida que, según la OIT, la situación laboral de los teletrabajadores es objeto de una especial atención. Ya que, parafraseando a Andrew Bibby, en algunos casos el traslado a este tipo de actividad se ha visto acompañado de un cambio en la consideración legal del interesado, que pasa de ser empleado por cuenta ajena a convertirse en contratista autónomo. (Bibby, 2001).

Por ello, este principio imposibilita que tal forma laboral se vea tergiversada por otra que en apariencia pueda confundirse, es decir, nunca un contrato de teletrabajo puede convertirse en un contrato de prestación de servicios; por más que el telediscapacitado consienta de ellos puesto que el principio de la irrenunciabilidad impediría que el telediscapacitado renuncie a prestaciones sociales circunscritas dentro del contrato laboral.

Por último, el principio de la irrenunciabilidad consiste según Guillermo Guerrero Figueroa, en "la protección de quien, por su condición de debilidad en lo económico, puede ser más fácilmente víctima al renunciar el ejercicio de un derecho, ante la oferta inferior, pero que resuelve una necesidad urgente e inmediata." (Guerrero Figueroa, 2008, p. 150).

Constituye este principio, en que el telediscapacitado no puede renunciar a sus derechos constitucionales a la seguridad social y renunciar a su la protección laboral reforzada, protección que se ve determinada por el principio de la estabilidad en el empleo que significa, la imposibilidad o limitación que tiene un empleador de dar por

terminado el contrato de trabajo, a menos que para tal, cuente según la ley 361 de 1997, el decreto 19 de 2012 y su sentencia de inexequibilidad la C - 744 de 2012; con la autorización del ministerio del trabajo.

De esta manera, se le proteja especialmente el derecho a la estabilidad laboral reforzada al trabajador y por eso, la medida de utilizar el teletrabajo como una de las herramientas para evitar que el trabajador se vea obligado a renunciar a su empleo o contrarrestar la negativa de la autorización del ministerio con ya que si su situación física se hace más gravosa con el tiempo; fortalecen el principio de la estabilidad laboral reforzada.

Por demás está determinar, que una de las problemáticas que establece la ley del teletrabajo es que la norma habla de una vinculación voluntaria al teletrabajo tanto para el trabajador como para el empleador, esta interpretación se deduce del artículo segundo de la ley 1221 de 2008 en el numeral 10 del artículo 6 al establecer:

"La vinculación a través del teletrabajo es voluntaria, tanto para el empleador como para el trabajador. Los trabajadores que actualmente realicen su trabajo en las instalaciones del empleador, y pasen a ser teletrabajadores, conservan el derecho de solicitar en cualquier momento, volver a la actividad laboral convencional."

De igual forma el artículo 3 del decreto 884 de 2012, ha consagrado que adicional a los requisitos que debe contener el contrato de trabajo traídos en el artículo 39 del Código Sustantivo del Trabajo, el teletrabajo, es una modalidad especial dentro de la institución del contrato de trabajo, así, que no solo la estabilidad laboral reforzada de las personas en situación de discapacidad son las que refuerzan el principio de la irrenunciabilidad, sino que además, tal irrenunciabilidad se ve dada en la imposibilidad de las mermas de condiciones laborales con que cuenta un teletrabajador a un trabajador común.

Finalmente, dentro del principio de la irrenunciabilidad, vale la pena considerar que el teletrabajador tiene el derecho de elegir si vuelve a su lugar habitual de trabajo o si utiliza el teletrabajo para que desde su casa para prestar su labor. Por ello, no puede ser el teletrabajo imperativo para que un empleador reintegre a los empleados limitados. Sino, como se ha evidenciado una forma de incluir a este tipo de población a la fuerza laboral.

El desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios de terceros

Tal como ese expreso anteriormente dentro de los principios que componen el teletrabajo, nunca podrán existir contratos de teletrabajo, disfrazados de prestación de servicios, puesto que el teletrabajo es una figura de derecho laboral propia con una regulación establecida por la ley 1221 de 2008 y por el decreto 884 de 2012.

Dentro de la ley 1221 de 2012, en su artículo se interpreta que el teletrabajo es una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros.

Y haciendo una interpretación exegética de tal norma, se concluye que esta deja claro tres aspectos; uno, es la remuneración que recibe un teletrabajador por la prestación de un servicio como un elemento esencial dentro del contrato de trabajo, otra, la subordinación del teletrabajador con su empleador por la prestación del servicio, y el último, la prestación de servicios mediante tecnologías de la información, se evidencia la estructuración de un contrato de trabajo; por tal razón el teletrabajo parte siempre del supuesto de la existencia de un contrato de trabajo.

Por otro lado, el postulado habla de la prestación de servicios a terceros, es decir, que un tercero especializado en alguna actividad, le queda

virtualmente permisivo que mediante contrato de prestación de servicios, un empleador pueda contratar a un teletrabajador.

Por ejemplo, el mantenimiento de una base de datos de una organización puede ser tercerizada en la medida que en ella se requiere de un conocimiento especializado y la misma naturaleza de esta actividad permite que su ejecución se vea realizada, mediante un punto remoto, punto controlado por las TIC, en este sentido una persona puede contratar mediante la prestación de servicios, la administración de tales bases de datos. Pero no como teletrabajador, sino como un contrato de prestación de servicios pues la especialidad de la función y el medio tecnológico que se permite utilizar, son plausibles a su utilización.

Ya es cuestión del contratista determinar si el objeto de tal contrato lo puede desarrollar una persona en situación de discapacidad en tanto que el empleador no requiere la presencia física del administrador de tal base de datos en la empresa, pero puede el empleador vincular mediante contrato laboral, y no, mediante contrato comercial o civil, que una persona en situación de discapacidad pueda mediante el teletrabajo desempeñar tal actividad.

Entonces, no se constituye la figura del teletrabajo para una persona que en situación de discapacidad pueda mediante contrato de prestación de servicios, ejecutar tareas especializadas utilizando tecnologías de la información, permitiendo que la persona en situación de discapacidad preste el servicio desde su casa.

No obstante, si lo que hace el empleador es utilizar esta figura para evadir su obligación legal de vincular a un empleado; de acuerdo al principio de realidad, tal contrato de prestación de servicios quedarían subsumido a un contrato realidad y por tal, la responsabilidad del contratante hacia el contratista cambiaría de connotación, en la medida que el contratante cambiara la naturaleza de ese contrato civil a un contrato labo-

ral; por lo tanto se hace responsable de toda la carga prestacional de este teletrabajador.

La teoría de que un teletrabajador no podrá ser nunca contratado mediante un contrato de prestación de servicios, tiene su asidero en decreto 881 de 2012 en sus artículos 2 y 3, ya que estos han definido al teletrabajo como:

"Artículo 2. Teletrabajo y teletrabajador. Para efectos del presente decreto el teletrabajo es una forma de organización laboral, que se efectúa dentro 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 contrato entre el trabajador y empleador sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.

El teletrabajador que en 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. "

Adicionalmente el artículo 3, a groso modo establece que el contrato de teletrabajo que se genere bajo ésta modalidad, debe cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 29 y siguientes del código sustantivo del trabajo.

Estudiando lo establecido en este decreto, éste establece de forma clara que el teletrabajo nace desde una relación netamente laboral, no obstante, el segundo inciso establece que el teletrabajo que en "el marco de una relación laboral dependiente", dando la interpretación que hay relaciones laborales independientes; esto produjo una imprecisión y es que no hay relaciones laborales independientes, dado que todas las relaciones laborales son dependientes.

Si bien el espíritu del decreto es el de proteger mediante la regulación de la ley 1221 de 2008,

los abusos que se puedan dar de esta figura por medio de contrato de prestación de servicios, su regulación tocó temas que le competen netamente al legislador.

Aunque el decreto trata de corregir el error del legislador de consagrar la modalidad del teletrabajo mediante contrato de prestación de servicios, puesto que éste incurrió en el error al creer que el "freelance" es teletrabajo incurrió el gobierno al regular la ley en un exceso de la facultad reglamentaria.

Cabe considerar, que parafraseando a Germán Realpe Delgado, en su artículo Teletrabajo: una realidad en Colombia, con todas las de la ley, considera que el "freelance" no es teletrabajo, por cuanto a que en el teletrabajo existe una relación marcada por los tres elementos esenciales del contrato de trabajo, mientras que en el "freelance" es la realización de una labor esporádica o por encargo que se hace mediante las tecnologías de la información. (Realpe Delgado, 2011)

Sin embargo se debe tener mesura al utilizar la figura del teletrabajo para las personas en situación de discapacidad, éste debe darse siempre previo a un contrato laboral, en tanto ésta persona goza de especial protección, ya que el espíritu de la figura es que el discapacitado se vea respaldado en cuanto a todas las cargas prestacional y de seguridad social que le permitan una vida en condiciones de dignidad, pero especialmente para que el empleador sea el encargado de gestionarle el riesgo a esta persona. (Gareca, Verdugo, & Briones, 2007, p. 86)

La utilización de soportes de la tecnología para que exista contacto entre el trabajador y la empresa

Es indispensable para la existencia del teletrabajo el uso de Tecnologías de la información y comunicación, entendidas como "el conjunto de tecnologías desarrolladas para gestionar información y enviarla de un lugar a otro..."



El teletrabajo se sirve de ese envío y recepción, para que el teletrabajador pueda prestar sus servicios, muchas pueden ser las herramientas para ejecutar el teletrabajo, tales como: una línea ADSL que se compone de computador con tarjeta de sonido o de un cliente de equipo remoto. (Universidad Carlos III de Madrid., 2012)

El manejo del escritorio del equipo remoto, o también denominado conexión de equipo remoto, es un medio ideal para realizar el teletrabajo, esta conexión, es una tecnología que permite a un usuario trabajar en una computadora a través de su escritorio gráfico desde otro terminal ubicado en otro lugar. (Fundación Wikimedia, Inc., 2012)

Esta conexión es la ideal para desempeñar el teletrabajo en la medida que el teletrabajador no pierde el contacto con su empresa ni con sus funciones, ya que es como si este estuviera en la empresa, pero manejando su equipo desde su casa.

De igual forma, esta figura laboral permite que el trabajador discapacitado vea la utilidad que éste representa para su organización, permitiendo que con una adecuada capacitación y una correcta administración del riesgo, no solo pueda representar una disminución en los niveles de riesgos de la organización sino que además potencializa otras labores que éste puede desempeñar que representar una mayor contribución a su empleador.

No requerir la presencia física en un sitio específico del trabajo

Este elemento es importante para el objetivo del teletrabajo, en tanto que si existiere la presencia física del trabajador a su lugar habitual de trabajo, no se estructuraría el teletrabajo.

Este elemento es la base para que el teledis-

capacitado pueda prestar sus servicios cómodamente, en tanto que realizar el trabajo desde su casa, representaría; en mayor medida la comodidad para disminuir en primera medida el ausentismo del telediscapacitado dentro de la organización y principalmente disminuir para la organización las valoraciones de sus riesgos dentro de sus matrices de riesgo; por eso es muy importante que el lugar de trabajo del telediscapacitado sea de condiciones tales, que faciliten su desplazamiento, su movilidad su adaptabilidad a ese nuevo espacio, su recreación y esparcimiento no generen estrés laboral y que en consecuencia genere incrementos dentro de la tales matrices de riesgos.

De otro lado, existen dentro del derecho laboral figuras propias y que son de la esencia del contrato de trabajo, figuras que no están supe- ditadas a la condición del teletrabajo como una forma de trabajar, figuras como las contenidas en el artículo 21 de la ley 50 de 1990 consagran de manera especial distintas obligaciones que tiene el empleador con sus trabajadores y que no se le pueden desconocer, tales como actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación.

No requerir la presencia física del teletrabajador en la empresa, es la ventaja más importante que tiene la figura del teletrabajo para facilitar la reducción de los riesgos laborales para una organización, no solo porque la empresa traslada el riesgo al hogar del telediscapacitado; sino porque desde el hogar: primero, el impacto sería menos severo; segundo, la mitigación del riesgo se hace más flexible y tercero, una adecuada gestión del riesgo del telediscapacitado, llevará consigo una disminución importante sobre las matrices de riesgos en la organización, tal como se expone en el siguiente capítulo.

Gestión del riesgo del telediscapacitado.¹

¹ Este tema se encuentra más desarrollado dentro del artículo de investigación que le da origen al presente artículo. "Protección laboral de los trabajadores con limitación física, síquica o sensorial: tensión normativa y jurisprudencial".

De acuerdo a la investigación que sobre la "protección laboral de los trabajadores con limitación física, síquica o sensorial: tensión normativa y jurisprudencial", complementa este artículo, se ha encontrado que la gestión del riesgo es el proceso mediante el cual una organización plantea estrategias o métodos que permitan ejercer un control a los riesgos y a los impactos que éstos podrían causar dentro de una organización. (Gómez RuA, et al, 2012).

El Instituto Colombiano de Normas Técnicas (en adelante ICONTEC), ha creado para la gestión del riesgo la norma NTC 5254, la cual tiene como objetivo "el de proporcionar un marco genérico para establecer el contexto, la identificación, el análisis, la evaluación, el tratamiento, el seguimiento y la comunicación del riesgo". (ICONTEC., 2004, p. 5)

Dentro de ésta norma se consagra distintas etapas para gestionar el riesgo, mediante un método lógico y sistemático en el que se concretan varias etapas: la primera, es el establecimiento del contexto; la segunda, la identificación de los riesgos; la tercera, la evaluación de los riesgos y la cuarta, el tratamiento de los riesgos.

No obstante, las partes dentro de esta forma de trabajar en Colombia, consagran obligaciones que le son propias al contrato de trabajo pero especiales para el teletrabajador y algunas aun más especiales para el telediscapacitado; en la medida que ésta vincula en la vigilancia y capacitación a la Administradora de Riesgos Laborales para su cumplimiento.

La guía de prevención y actuación del teletrabajo en Colombia introducida por el libro blanco del teletrabajo, consagra todas las obligaciones especiales y generales, que debe cumplir en ma-

teria de salud e higiene en el teletrabajo². No obstante, la Gestión del Riesgo precisa no solo obligaciones, sino todo un conjunto de procedimientos que tal y como lo establece la NTC 5254 determina un sistema; que de manera armónica, logra la reducción, mitigación y estabilización de los riesgos contentivos a la figura del teletrabajo y en especial al telediscapacitado.

La estabilización del contexto del tele-discapacitado.

Ésta es la primera etapa dentro del proceso de la gestión del riesgo, según la NTC 5254 este "proceso ocurre dentro del marco de un contexto estratégico, organizacional y de gestión del riesgo de una organización" (ICONTEC., 2004, p.8).

Determinar el contexto del riesgo para un telediscapacitado en una organización, consiste en hallar: la identificación de la naturaleza de la organización y el motivo de la utilización del teletrabajo para aquella persona en situación de discapacidad; en el sentido que el motivo pueden ser dos: el reintegro laboral de una persona que sufrió un accidente de origen laboral o la vinculación espontánea de un empleador para ser; o una labor social, o en su defecto ser beneficiario de ciertos beneficios tributarios.

La naturaleza o el objeto social de la organización se hace necesario para determinar la utilización del teletrabajo, pudiendo ser para única y exclusivamente reducir los niveles de riesgos.

Por ejemplo, si se tienen dos organizaciones: una empresa productora y una empresa comercial, la implementación de un proceso adecuado de gestión del riesgo para que aquel teledisca-

² Todas las obligaciones que dentro del contrato de trabajo se deben implementar para la adecuación del teletrabajo se encuentran desarrolladas en la guía técnica para prevención y actuación en seguridad y salud en situaciones de riesgo en el teletrabajo, guía que hace parte del libro blanco sobre el teletrabajo en Colombia expedido por el Ministerio del Trabajo de Colombia.

pacitado; podría impactar, de manera positiva, las matrices de riesgo de cada organización, esto en cuanto a que habrá mayor reducción en las probabilidades de ocurrencia de accidentes, como en la reducción de las consecuencias de los mismos, favoreciendo más a la empresa productora que a la comercial.

Esta reducción de los niveles de riesgo podría expresarse, en la disminución por parte del empleador en los pagos que éste haga a la Administradora de Riesgos Laborales.

De igual forma se debe determinar que hay actividades que por su naturaleza no pueden ser desarrolladas mediante teletrabajo, típico ejemplo sería el manejo de vehículos, labores de costura, labores de construcción, entre otras...

En cuanto al reintegro laboral de una persona que por un accidente de origen laboral debiera ser reintegrada a sus labores o alguna otra labor con el fin de protegerle su derecho fundamental al trabajo, este empleado, por sus condiciones y conocimientos si no tuviere la posibilidad de acceder al teletrabajo; la organización, en miras a protegerle este derecho debería capacitarlo hacia el manejo de las TIC, o en su defecto reintegrarla a otra labor dentro de la organización, labor ésta que no puede representar un incremento dentro de las matrices de riesgos para la organización.

En conclusión, determinar el contexto de una organización es importante para un tema de reducción de los niveles de riesgos, esto por cuanto a que la inclusión de telediscapitados reduce los niveles de riesgo de manera más positiva en una organización productora que en una organización de carácter comercial.

La identificación de los riesgos en el telediscapitado

Dentro de la norma técnica NTC 5254, la identificación del riesgo consiste en determinar cuáles

riesgos con aquellos que se van a gestionar, por otra parte, el análisis de los riesgos consiste en separar aquellos riesgos que siendo aceptados, podrían ser determinados por el alcance de sus consecuencias y las posibilidades de su disminución. Tareas que se han definido dentro de la investigación principal como la funciones del programa de seguridad y salud en el trabajo. (Gómez Rua et all, 2012)

Por otro lado la OMS define la salud ocupacional cómo: "una rama de la salud pública orientada a promover y mantener el mayor grado posible de bienestar físico, mental y social de los trabajadores, protegiéndolos en su empleo de todos los agentes perjudiciales para la salud; en suma, adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su actividad." (Lara, 2011, p.2) (Vale la pena aclarar que para los efectos de la ley 1562 de 2012, el término de salud ocupacional ha sido modificado por el de seguridad y salud en el trabajo).

El numeral 9 del artículo sexto, de la ley 1221 de 2008 establece que el empleador dentro del puesto de trabajo del teletrabajador debe contemplar planes y programas de seguridad y salud en el trabajo, obligación que consagra un especial cuidado que debe tener en cuenta el telediscapitado ya que por su condición de vulnerabilidad y debilidad se encuentra más propenso a padecer accidentes.

En este sentido, y de acuerdo al artículo 8 del decreto 884 de 2012, el empleador dentro del reglamento interno del trabajo, deberá consagrar las condiciones especiales que debe cumplir el teletrabajo en materia de salud e higiene laboral, por su parte, el artículo 9, establece la responsabilidad de las Administradoras de Riesgos Laborales de crear guías para la prevención de accidentes de origen laboral para estos nuevos puestos de trabajo.

Un adecuado plan de seguridad y salud en el trabajo para aquellos telediscapitados, debe contener una correcta aplicación de la epidemiología ocupacional. Entendiendo por esta

"el estudio de los efectos de las exposiciones dentro de un lugar de trabajo sobre la frecuencia y distribución de enfermedades y lesiones de la población." (Checkoway, H. ; Pearce, N.E Y Crawford-Brown D.J. , 1989. Citado Por Hemberg, 2007, P Xvi).

Utilizando y aplicando los tres métodos para la creación de una correcta epidemiología ocupacional traídos por el profesor Hemberg:

"El primero es el método descriptivo, el cuál trata sobre los diagnósticos de lugares de trabajo, la identificación de problemas de salud relacionados con el trabajo, la monitorización de los cambios en las condiciones de trabajo y la determinación de los valores normales para las variables bioquímicas o para concentraciones de xenobióticos en el organismo humano (Hemberg, 2007, p.9)".

Este método es importantísimo para determinar, valorar e intervenir en los riesgos que podrían padecer los telediscapacitados en su lugar de trabajo, por cuanto a que determina si el lugar en la cual se prestará el servicio, representaría un mayor factor de riesgo hacia la generalización de accidentes; de igual forma se debe determinar de acuerdo a factores objetivos; si la persona en situación de discapacidad se encuentra en condiciones tales que le permitan desempeñar sus servicios.

"El segundo, es el método etiológico, es el que investiga la causalidad de la relación de ocurrencia entre enfermedades y factores genéticos o ambientales" (Hemberg, 2007, p.10);

"Y el tercero, el método cualitativo, que investiga la relación entre exposiciones ocupacionales, por un lado, y enfermedades, síntomas y trastornos funcionales por el otro". (Hemberg, 2007, p.10)

De acuerdo al numeral 5 del artículo 6 de la ley 1221 de 2008, establece que el teletrabajador debe gozar de un descanso creativo, recreativo

y cultural, pero al telediscapacitado debe permitírsele un descanso tal, que le permita satisfacer condiciones de salud y eliminar de ser posible las circunstancias que le dan origen a su discapacidad.

Por eso, el sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo, es el encargado en primera medida de ubicar, a las persona en situación de discapacidad con el fin no solo de limitar la ocurrencia de riesgos, sino también, de permitir que por su situación de discapacidad y/o enfermedad la utilización de teletrabajo no haga más gravosa su enfermedad o sus riesgos.

En definitiva, la identificación de los riesgos consiste en que de acuerdo a la epidemiología ocupacional, se logren identificar los riesgos laborales presentes en una organización y suscribirlos al programa de salud e higiene en el trabajo para que de allí se pueda lograr la siguiente etapa que es calificarlos, medirlos y clasificarlos.

La evaluación de los riesgos del telediscapacitado

La evaluación del riesgo es definida por el profesor Rubio Romero cómo:

"La aplicación sistemática de herramientas de gestión profesional del riesgo, capaces de identificarlo, valorarlo, actuar sobre él y realizar su seguimiento y control (I.V.A.S.), para poder priorizar las acciones preventivas, siguiendo para ello los principios de la mejora continua: planificar, ejecutar, controlar y ajustar. (Rubio Romero J. C., 2006, p. 27)"

Como anteriormente ha sido mencionado, la epidemiología ocupacional utiliza un método para estudiar las circunstancias tanto cualitativas como cuantitativas a la hora de evaluar y determinar las consecuencias sobre la ocurrencia de los riesgos.

Y una de esas formas cuantitativas y cualitativas

a la hora de determinar tal; es mediante la creación de mapas de riesgos o matrices de riesgos, en la medida que en ellos se consagran los valores cuantitativos y cualitativos para priorizar sobre ellos y pasar a tratarlos.

Pero primero, antes de proceder a evaluar los riesgos, hay que diferenciar entre la evaluación de los lugares de trabajo y la evaluación de los riesgos, de acuerdo a esto, la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, establece que la evaluación a los lugares de trabajo, adopta un enfoque amplio y se centra fundamentalmente en la introducción de mejoras en la situación de trabajo; mientras que la evaluación del riesgo, se ocupa básicamente de la valoración y cuantificación de los riesgos, siendo su objetivo cuantificarlos para así poder decidir y priorizar. (Rubio Romero J. C., 2006)

Una vez se observe epidemiológicamente el lugar en la cual el telediscapacitado prestará sus servicios, debe entonces evaluarse si tal lugar es indicado para hacerlo y posteriormente observar la forma como adecuar tal lugar a unas condiciones mínimas donde se elimine el riesgo y donde otros factores de riesgos se disminuyan.

Posteriormente, el COPASO sería el encargado de darle cumplimiento a todo el sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo de toda la organización, con el fin de evitar y evaluar aquellos riesgos que siendo impredecibles; el impacto que su ocurrencia, produzca o desmejore las condiciones físicas del telediscapacitado. (Estas circunstancias o factores de riesgos se constatan dentro de los mapas de riesgos).

Los mapas de riesgos se definen según el profesor Cortés Díaz se definen como:

"Como aquel documento en el cual se constata la información sobre los riesgos laborales existentes en la empresa. Permitiendo identificar los peligros y localizar y valorar los riesgos existentes, así como conocer el grado de exposición a que están sometidos los diferentes grupos de

trabajadores afectados por ellos." (Cortés Díaz, 2009, p. 539)

En este sentido, los mapas de riesgo son el resultado último de la evaluación de los riesgos laborales, esto por cuanto a que en ellos una vez localizados y evaluados se consagra en ellos una valoración sobre el grado del riesgo.

Existen varios modelos de construcción de mapas de riesgos, algunos basados en análisis cualitativos, semicuantitativos y cuantitativos. Los primeros son aquellos que identifican los peligros como uno de los pasos para analizar los riesgos; los segundos, utilizan valores tanto subjetivos como objetivos a la hora de cuantificar y los riesgos; y los terceros, emplean valores numéricos en lugar de escalas descriptivas, tanto para las consecuencias como para la probabilidad de ocurrencia de los daños.

Todos los mapas de riesgos, son mecanismos idóneos para la identificación y el tratamiento de todos los riesgos, sin embargo, no se trata de saber cuál de ellos es el más ideal a la hora de gestionar los riesgos, sino la forma mediante la cual una vez determinado el riesgo se proceda a tratarlo.

A la hora de evaluar los riesgos de los telediscapacitados, y consagrar tal valoraciones en los mapas de riesgo, lo más relevante es que aquel grado de valoración, no represente un incremento dentro del tal mapa, en la medida que si lo que busca la figura de contratar a personas en situación de discapacidad mediante teletrabajo, es entre otras, la de reducir los índices de riesgo, puesto que no tendría sentido que la razón por la cual, se busca reducirlos, sea la razón que los incremente.

En consecuencia, debe ir ligado la evaluación de los riesgos de los telediscapacitados, a la evaluación de los riesgos de toda la organización, en cuanto a que el telediscapacitado seguirá prestando sus servicios al mismo empleador y lo único que cambia es la locación del lugar de

trabajo hacia la locación del domicilio del telediscapacitado, y además, el telediscapacitado tiene la obligación legal de estar inscrito dentro del sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo de la organización.

El tratamiento de los riesgos para los telediscapacitados

Dentro de la norma técnica NTC 5254, el tratamiento del riesgo, es el momento en el cual se requiere establecer un programa que garantice la implementación de las medidas adoptadas dentro del proceso de evaluación del riesgo. De igual forma, una vez realizado el proceso de evaluación de riesgo para los telediscapacitados, la organización debe crear planes para incentivar o disminuir el riesgo de accidentalidad que puede sufrir esta población en su nuevo lugar de trabajo.

Por ello, una vez esta población sea evaluado y calificada objetivamente dentro de los mapas de riesgos de la organización, se deben de introducir dentro del sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo; opciones, responsabilidades, cronogramas, aproximaciones a los resultados, medidas de desempeño y proceso de revisión de aquellos planes que contienen las medidas necesarias o suficientes para prevenir los accidentes de origen laborales.

La misma norma técnica, establece que una vez después de evaluado el riesgo se deben de afrontar 5 pasos para terminar todo el proceso de la gestión del riesgo, tales pasos aplicados a la telediscapacidad son:

Afrontar el riesgo.

Toda la organización está inmersa a afrontar riesgos, en la medida que los riesgos son inherentes a las personas, la cuestión es de enfrentarlos con medidas tales que permitan: prevenirlo, alejarlo o aminorar la consecuencia que produciría su impacto.

Los telediscapacitados por ser personas en situación de discapacidad, están más propensos a sufrir accidentes de origen laboral, entonces, si el sentido del teletrabajo es buscar mecanismos de inclusión de las personas en situación de discapacidad, la sola situación de discapacidad representa un riesgo; riesgo, que debe ser afrontado y tratado desde el lugar donde el telediscapacitado prestará sus servicios.

Reducir la posibilidad de la ocurrencia del riesgo.

El teletrabajo tal como ha sido expuesto es una forma de reducir el riesgo general de toda la organización, pero esto no significa que el riesgo de la organización se vea trasladado hacia el nuevo sitio donde el teletrabajador prestará su servicio, se traslada el lugar pero no se traslada el riesgo. Por ello lo que se debe pretender es que el riesgo de ese lugar sea inferior al que represente este teletrabajador dentro de la organización.

En consecuencia, si para el telediscapacitado el riesgo de accidentes laborales se incrementare en lugar en que éste prestará el servicio, no tendría sentido que se usara este figura para la reducción de accidentes laborales. No obstante, se debe reducir la posibilidad de ocurrencia de riesgos naturales que pueda padecer el telediscapacitado ejerciendo sus labores.

Por ejemplo, factores como estrés por el nivel excesivo de trabajo y aislamiento, pueden producir enfermedades como estrés ocupacional o en su defecto depresión, igualmente puede producir enfermedades física como túnel de carpo, algún tipo de cáncer por el constante uso de elementos electrónicos que empleen energía electrostática o electromagnetismo.

Por ello, el sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo debe disminuir esos riesgos innatos entre los discapacitados, influenciado por factores tales como:

1. Factores individuales: las cosas que una persona puede cambiar (por ejemplo, cantidad de sueño, el deporte o fumar) y las cosas que una persona no puede cambiar (por ejemplo, edad, sexo o genética).
2. Factores psicosociales: la actitud de una persona frente a los problemas y factores de estrés en su vida, tanto aquellos en el lugar de trabajo y los fuera del trabajo. Tales reacciones pueden llevar a sentirse "tenso" o "estresado".
3. Organización del trabajo: cómo debe llevarse a cargo el trabajo.
4. Puesto de trabajo e higiene postural: la forma en que el lugar de trabajo es establecido y los puestos de trabajo que el trabajador adopta.
5. Variabilidad de tareas: la cantidad de una tarea o no cambiar con el tiempo;
6. Carga y movimientos de fuerza: los objetos que una persona maneja y la fuerza que este usaría para moverlos.
7. Las cuestiones ambientales: el lugar en el cual el trabajo se lleva a cabo y las condiciones personales en las que el trabajador se desplazará. (Australia Government.)

Estos factores son aquellos que son inherentes a producir riesgos para el telediscapacitado, en este sentido, estos al ser correctamente evaluados y administrados, pueden reducir accidentes o enfermedades de origen laboral.

Reducir las consecuencias.

La mejor manera de reducir las consecuencias de los riesgos, es mediante la capacitación, el modelo de Dupont; le ha enseñado a las organizaciones que mediante las capacitaciones, los riesgos pueden ser prevenidos.

El principio fundamental de DuPont es que todo accidente se puede prevenir, y si sucede algo es porque se ha producido un fallo en la gestión. En todos los centros de la organización se hacen reuniones regulares sobre prevención de riesgos, incluso integrando a miembros de la comunidad vecina a la fábrica para que tome parte en las discusiones sobre seguridad.

"Según el modelo DuPont la mayor parte de las lesiones se deben a actos y conductas de las personas y no a las condiciones físicas ni a los equipos" (RUBIO ROMERO J. C., 2006, p. 55), de allí que el enfoque de su seguridad se centre en la conducta y por lo que la capacitación a las personas adquiere un papel fundamental.

El modelo de DuPont, es un referente importante para establecer que al llegarse a capacitar una persona en situación de discapacidad; el riesgo que ella pudiere representar podría virtualmente disminuir, toda vez que si las condiciones físicas y los equipos no representan peligros, la capacitación que se haga respecto del manejo de éstos y de las capacidades personales previenen la ocurrencia de los accidentes.

Las TIC son herramientas que permiten una mayor facilidad para el trabajo, de igual forma son un requisito esencial para la existencia del teletrabajo, la facilidad del trabajo y el uso de las TIC, permite que de ocurrir un accidente su consecuencia no será tal que agrave la condición del telediscapacitado o teletrabajador.

Por ello lo que más se debe de realizar es la capacitación, en miras a reducir los riesgos, capacitación orientada y fundamentada desde el modelo de Dupont que conlleve a reducir aquellos factores que propician la creación de accidentes o enfermedades de origen laboral.

Transferir el riesgo.

Dentro del proceso de transferir el riesgo, participa otra parte que asume o comparte algún

porcentaje del riesgo, según la norma NTC 5254, se encuentran el uso de contratos, acuerdos de seguros y estructuras organizacionales tales como sociedades o alianzas estratégicas. (ICONTEC., 2004, p.17)

La transferencia de un riesgo a otras partes, o la transferencia física a otros lugares, reducirá el riesgo para la organización original, pero es posible que no disminuya el nivel general de riesgo para la sociedad.

Las Administradora de riesgos laborales, son las primeras entidades encargadas en asumir los riesgos laborales que se produzcan en los distintos lugares de trabajo por eso ellas son las encargadas de velar porque las condiciones del telediscapitado dentro de su lugar sean las idóneas para la ejecución de sus labores.

Retener el riesgo:

Después de haber reducido o transferido los riesgos, puede haber algunos que queden residuales y que por ende deban ser retenidos, acá la norma recomienda implementar planes para manejar las consecuencias de estos.

En esta etapa se puede llegar a establecer la pertinencia o no de la figura del teletrabajo para esa persona que encontrándose en situación de discapacidad, se contrata mediante el teletrabajo, debe ponderarse la pertinencia de acuerdo a valores tanto objetivos como subjetivos sobre la eficacia y el resultado de la figura.

Conclusiones

El teletrabajo, se sirve de las tecnologías de la información para que una persona pueda prestar desde lugar distinto al domicilio del empleador, los servicios contratados desde el domicilio del trabajador.

El teletrabajo es una figura especial dentro del derecho laboral, que nace posterior a un contrato de trabajo, es decir, que el teletrabajo solo puede ser utilizado una vez se celebre un contrato de trabajo.

El teletrabajo es una medida de inclusión para aquella personas que se encuentren en situación de discapacidad puedan acceder a un empleo y mejorar sus condiciones de salud; de igual forma, la persona que por un accidente profesional o por enfermedad profesional le genere una discapacidad para trabajar y el empleador debe por orden judicial, administrativa o mera liberalidad reintegrar a aquella persona que haya sufrido tal discapacidad.

A los telediscapitados se les debe de proteger los principios y derechos fundamentales innatos a todos los trabajadores, estos no solo gozan de las mismas garantías constitucionales sino una especial protección del estado al encontrarse en una condición de debilidad manifiesta.

El teletrabajo es una herramienta que permite la reducción de los riesgos dentro del los mapas de riesgos de las organizaciones, sin olvidar que el lugar de trabajo del telediscapitado, deberá ser parte del sistema de seguridad y salud en el trabajo de toda la organización y su nivel de riesgo se tomará dentro de la valoración de la organización.

La vinculación de una persona en situación de discapacidad mediante el teletrabajo, debe darse previo, a un contrato laboral, en tanto ésta persona goza de especial protección, ya que el espíritu de la figura es que el discapacitado se vea respaldado en cuanto a todas las cargas prestacional y de seguridad social.

Las ARL, son en primer lugar, las encargadas de realizar capacitaciones en miras a la reducción de los riesgos dentro de aquellas personas vinculadas mediante teletrabajo.

La gestión del riesgo es el proceso mediante

el cual una organización plantea estrategias o métodos que permitan ejercer un control a los riesgos y a los impactos que estos podrían causar dentro de una organización, esta gestión del riesgo debe integrar a los telediscapitados que presten sus servicios mediante ésta figura.

Por eso el sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo, es el encargado en primera medida de ubicar a las persona en situación de discapacidad con el fin no solo de limitar la ocurrencia de accidentes de origen laboral, sino también, de permitir que por su situación de discapacidad y/o enfermedad la utilización de teletrabajo no afecte o incremente los riesgos.

A la hora de evaluar los riesgos de los telediscapitados, y consagrar tal valoraciones en los mapas de riesgo, lo más relevante es que aquel grado de valoración, no represente un incremento dentro del tal mapa, en la medida que si lo que se busca es reducir los índices de riesgo, no tendría sentido que la razón por la cual, se busca reducirlos, sea la razón que los incremente; por ello, la evaluación de los riesgos de los telediscapitados debe darse coetáneamente a la evaluación de los riesgos de toda la organización.

La retención del riesgo es la etapa mediante la cual se evalúa la pertinencia o no del teletrabajo, en esta se puede llegar a establecer mediante análisis objetivos y subjetivos sobre la continuidad o no de tal figura.

Referencias

Sentencia T - 162 (Corte Constitucional. M.P Álvaro Tafur Galvis. 25 de Febrero de 2004).

Australia Government. (s.f.). Telework australia. Recuperado el 25 de Agosto de 2012, de <http://www.teleworkaustralia.net.au/doclibrary/public/pdfs/OHS.pdf>

Bibby, A. (febrero de 2001). Teletrabajo: Las tecnologías de la comunicación y la información cambian la geografía del trabajo. Trabajo OIT. (En línea)(48), 36.

Boiarov, S. (Marzo de 2009). Telediscapitados. teletrabajo para la inclusión laboral de personas con discapacidad.

Checkoway, H. ; Pearce, n.e y Crawford-Brown D.J. . (1989). Research Methods in occupational Epidemiology. New York: Oxford University Press. .

Consortio Motta, Charri y Suelte Abogados. (2010). Cuarto producto: Exposición de motivos y proyectos de ley por medio del cual se establece el estatuto laboral en Colombia. . Departamento administrativo de la Función Pública.

Cortés Díaz, J. M. (2009). Técnicas de prevención de riesgos laborales: Seguridad e higiene del trabajo (9a ed.). Madrid: Editorial Tébar.

Dafp, D. A. (2008). Documento técnico del proyecto de decreto reglamentario de la ley 1221 de 2008 por el cual se establecen normas para promover y regular el teletrabajo en el sector público. Bogotá.

Departamento Nacional de Estadística (DANE). (2006). Censo General. Encuesta nacional., Departamento Nacional de Estadística, Bogotá.

Fabregat; A., Bernardina, M. & Cifre E. (2002). Teletrabajo y salud: un nuevo reto para la psicología. Papeles del psicólogo. (En línea) (83), 55 - 61.

Fundación Wikimedia, Inc.,. (4 de Julio de 2012). Wikipedia enciclopedia libre. . Recuperado el 25 de Agosto de 2012, de http://es.wikipedia.org/wiki/Escritorio_remoto

- Gareca, M., Verdugo, R., & Briones, J. &. (2007). Salud Ocupacional y Teletrabajo. Recuperado el 20 de Agosto de 2012, de <http://www.cienciaytrabajo.cl/pdfs/25/pagina%2085.pdf>
- Gómez Rúa, N. E., Garzón Ruiz, C., & Perez Medina, a. I. (2012). Protección laboral de los trabajadores con limitación física, síquica o sensorial: tensión normativa y jurisprudencial. .
- Guerrero Figueroa, G. (2008). Manual de derecho del trabajo: Parte general derecho laboral individual y colectivo. Medellín.: Leyer. .
- Hemberg, S. (2007). Introducción a la epidemiología ocupacional. Madrid: Diaz de Santos.
- Hena Robledo, F. (2010). Salud Ocupacional: conceptos básicos (2a. ed.). Bogotá: Ecoes Ediciones. .
- Hernández Jaramillo, J. y. (2005). Una aproximación de los costos indirectos de la discapacidad en Colombia. Revista de salud pública, 7(2), 130 - 144.
- ICONTEC. (26 de Mayo de 2004). Cooprevenir. Recuperado el 22 de Junio de 2012, de <http://www.corprevenir.com/normatividad/item/ntc-5254-gestion-del-riesgo>
- Koster, F. (2009). Gestión del riesgo en un mundo que se globaliza: análisis empírico de las preferencias individuales de 26 países europeos. Revista Internacional de seguridad social. , 3(62), 85 - 106.
- Lara, B. M. (22 de Julio de 2011). Slideshare. Recuperado el 27 de Agosto de 2012, de <http://www.slideshare.net/blara/salud-ocupacional-y-sus-componentes>
- Lefcovich, M. (2009). La gestión del riesgo. Buenos Aires.: El Cid Editor.
- OIT, Organización Internacional del Trabajo. (2002). Convenio sobre teletrabajo. Revista de la Organización Internacional del Trabajo.(44), 32.
- Realpe Delgado, G. (10 de Noviembre de 2011). El teletrabajo: Una realidad en Colombia con todas las de la ley. Enterco.co (En línea).
- Rubio Romero, J. C. (2006). Métodos de evaluación de riesgos laborales. Madrid: Díaz de Santos.
- Rubio Romero, J. C. (2006). Gestión de la prevención de riesgos laborales: OHSAS 18001 - Directrices OIT para su integración con calidad y mediambiente. Madrid.: Ediciones Díaz de Santos.
- Rubio Romero, J. C. (2007). Manual para la formación de nivel superior en prevención de riesgos laborales. Madrid.: Ediciones Díaz de Santos. .
- Sánchez, E. (2004). El principio de precaución: implicaciones para la salud pública. . En E. SÁNCHEZ, Gaceta Sanitaria. (pág. 373). Madrid: Ediciones Doyma.
- Tor, D. (2009). Sistema integrado gestión ambiental, seguridad y salud ocupacional. . Buenos Aires: El Cid Editor.
- Universidad Carlos III de Madrid. (Abril de 2012). Guia Teletrabajo 2012 (En línea). Recuperado el 22 de agosto de 2012, de <http://www.uc3m.es/portal/page/portal/informatica/CAU/Servicios/Soporte%20a%20equipos%20de%20Teletrabajo/GUIA%202012%20para%20el%20Teletrabajador.pdf>
- Valverde Serrano, F. E. (2007). Manual para la formación de nivel superior en prevención de riesgos laborales. En: conceptos básicos de seguridad y salud en el trabajo. . Madrid: Díaz de Santos.