



COMPENDIO



INTERCAMBIO DE EXPERIENCIAS SOBRE LA PRESENCIA DE ENFERMEDADES PROFESIONALES OCASIONADAS POR EL TELETRABAJO Y SU ABORDAJE EN EL MARCO DEL ÁREA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL PERIODO MARZO 2020-FEBRERO 2022.

ECUADOR, PRESIDENCIA PRO TÉMPORE 2021-2022
JULIO 2022

CONTENIDO

CONTENIDO	2
Presentación	4
Bolivia	5
Introducción	5
Prevención de riesgos laborales en teletrabajadores	6
Enfermedades profesionales en teletrabajadores: reporte, calificación, investigación y prestación	6
Conclusiones	8
Colombia	9
Introducción	9
Prevención de riesgos laborales en teletrabajadores	10
Enfermedades profesionales en teletrabajadores: reporte, calificación, investigación y prestación	10
Conclusiones	19
Ecuador	20
Introducción	20
Prevención de riesgos laborales en teletrabajadores	21
Enfermedades profesionales en teletrabajadores: reporte, calificación, investigación y prestación	23
Conclusiones	25
Perú	26
Introducción	26
Prevención de riesgos laborales en teletrabajadores	27

Enfermedades profesionales en teletrabajadores: reporte,
calificación, investigación y prestación..... 27
Conclusiones 28



| Presentación

En el contexto de la pandemia por la COVID-19, la adopción del teletrabajo aumentó significativamente en muchos países, constituyendo una medida para reducir el riesgo de contagio en el ambiente de trabajo y una herramienta para garantizar la continuidad de los procesos o servicios, entre otros beneficios, sin embargo, el trabajo remoto ha generado una serie de desafíos en materia de seguridad y salud en el trabajo particularmente en la gestión de prevención de riesgos psicosociales y ergonómicos incidiendo en la reducción de accidentes de trabajo e incremento de enfermedades profesionales.

Al respecto, Bolivia, Colombia, Ecuador y Perú han generado acciones para precautelar la seguridad y salud en el trabajo de sus teletrabajadores así como garantizar sus prestaciones asistenciales y económicas en caso de accidentes y enfermedades profesionales; si bien algunos países, en el inicio de la pandemia consideraron el teletrabajo como una nueva modalidad de trabajo, otros países consolidaron sus acciones en la prevención de riesgos laborales en teletrabajadores especialmente en la prevención de riesgos psicosociales y promoción de la salud mental.

En el marco del intercambio de experiencias entre los países miembros de la Comunidad Andina, el Comité Andino de Autoridades en Seguridad Social, Seguridad y Salud en el Trabajo (CAASSST) presidido por la presidencia pro Témpore de Ecuador periodo 2021-2022, destaca mediante el presente documento, el abordaje que cada país miembro realizó a partir de la declaratoria de la pandemia por la COVID-19 en materia de prevención de riesgos laborales en teletrabajadores y el reporte, calificación, investigación y prestación de enfermedades profesionales ocasionadas por el teletrabajo.

Bolivia



Introducción

Con el inicio de la emergencia sanitaria las organizaciones implementaron de manera urgente, ya sea en mayor o menor medida y aun varias continúan en el periodo post pandemia. Bolivia, antes de la pandemia no consideraba el trabajo desde casa (trabajo remoto) como un trabajo remunerable.

Al momento de implementar dicha modalidad los empleadores tienen las mismas responsabilidades en materia de salud y seguridad para los teletrabajadores a domicilio que para cualquier otro trabajador de la empresa, por lo que no deben descuidar realizar una adecuada identificación y gestión de los riesgos laborales de los teletrabajadores a domicilio.

Estos riesgos no solo deben considerar los propios de la COVID-19; sino también los riesgos psicosociales que devienen de un teletrabajo prolongado bajo estas circunstancias difíciles. Esta situación en si misma está provocando niveles de ansiedad más altos que los habituales en los trabajadores, debido a las consecuencias sanitarias, sociales y económicas de la crisis.

Las herramientas tecnológicas y de internet lentas o irregulares también pueden causar frustración en el teletrabajador, por lo tanto, el empleador debe garantizar herramientas adecuadas que funcionen adecuadamente a objeto de que el teletrabajador pueda cumplir con las metas u objetos propuestos.

Otro aspecto a considerar en el teletrabajo es la necesidad de mantener un adecuado equilibrio entre el tiempo de trabajo y las obligaciones personales, incluida la necesidad de desconectarse del trabajo y descansar.

En efecto, uno de los retos más importantes a los que se enfrentan los teletrabajadores durante la pandemia es el conflicto entre el trabajo y la vida personal, pues los límites entre esas dos áreas prácticamente han desaparecido, lo que repercute en un incremento importante de estrés y problemas intrafamiliares.

Todos estos aspectos deben ser debidamente monitoreados por el empleador a través de equipos especializados, a objeto de que el teletrabajador mantenga una debida salud física y mental que le permita cumplir con sus obligaciones laborales, sin descuidar o afectar su entorno familiar.

Prevención de riesgos laborales en teletrabajadores

Las acciones realizadas en nuestro país para prevenir los riesgos laborales en el teletrabajo se encuentran en el Decreto Supremo N° 4570, de 18 de agosto de 2021 y posterior Resolución Ministerial N° 864, del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, a objeto de normar las condiciones de trabajo y los servicios durante la pandemia para los sectores público y privado donde constituyen las condiciones de trabajo y las modificaciones respecto al horario laboral. El Instituto Nacional de Salud Ocupacional (INSO) toma acciones realizadas para prevenir los riesgos laborales en teletrabajadores en actividades enfocadas en la investigación como son: impacto de la implementación del teletrabajo desde el enfoque ergonómico en trabajadores y empresas bolivianas, en el contexto de la pandemia por COVID-19. Estructura de personalidad, medición de cinco factores de personalidad para el personal biométrico.

Enfermedades profesionales en teletrabajadores: reporte, calificación, investigación y prestación

El procedimiento para la identificación y calificación de enfermedades profesionales se encuentra normado en el Código de Seguridad Social de 14 de diciembre de 1956, el cual establece en su ANEXO I *“Lista de enfermedades profesionales que ocasionan incapacidades permanentes parciales o totales” esta lista contempla las enfermedades laborales por sus efectos y consecuencias y actualmente está vigente, así mismo determina a la enfermedad profesional como:*

(...) todo estado morbosos adquirido a consecuencia de la acción de agentes nocivos cuya lista figura a continuación, haciéndose presente que es condición necesaria para la calificación respectiva, la relación de causa a efecto entre la acción de dichos agentes y la incapacidad por ellos causada”

Incapacidad Permanente Parcial

Son enfermedades profesionales que ocasionan Incapacidad Permanente Parcial: 1. Las enfermedades profesionales que provoquen lesiones o pérdidas anatómicas que figuran en la “Lista Valorativa de las Lesiones”, anexa, cuyos porcentajes deben tenerse en cuenta para la calificación del grado de incapacidad y consiguiente pago de renta; 2. Las enfermedades profesionales que produzcan estados patológicos internos o externos sin lesiones o pérdidas anatómicas y que den lugar a una parte de la renta que hubiere correspondido al trabajador por incapacidad permanente total, debiendo determinarse en

relación con los siguientes factores: I. La estimación médica de la gravedad alcanzada por la enfermedad; II. Las posibilidades de recuperación del enfermo; III. La capacidad futura del rendimiento en la misma u otra ocupación; y IV. La reducción de ganancia ocasionada por la enfermedad. La determinación de la renta definitiva se efectuará inmediatamente después de concluido el período de recuperación o readaptación profesional, período que tendrá una duración máxima de tres años, susceptibles de prolongarse por otros tres años más siempre que exista la fundada posibilidad de una completa recuperación en este período suplementario.

Incapacidad Permanente Total

Las enfermedades profesionales que ocasionen Incapacidad Permanente Total son aquellas lesiones orgánicas o trastornos funcionales graves y permanentes de un órgano vital o los estados patológicos, reputados incurables y que, por gravedad, impidan al trabajador dedicarse a cualquier trabajo remunerado”.

Cabe recalcar que cada Ente Gestor de Salud tiene su propio comité de calificación sobre las enfermedades profesionales con sus propios procedimientos internos en los 16 Entes Gestores de la Seguridad Social de Corto Plazo, sin embargo, en Bolivia la COVID-19 no se ha calificado como una enfermedad profesional, sino como una enfermedad común y las consecuencias de la modalidad de teletrabajo como nueva fuente de enfermedades profesionales no han significado la creación de una nueva enfermedad profesional propiamente derivada del teletrabajo.

Que el numeral 2 del párrafo I del artículo 46 de la Constitución Política del Estado, determina que toda persona tiene derecho a una fuente laboral estable en condiciones equitativas y satisfactorias. Así mismo, el párrafo II del citado artículo, establece que el Estado protegerá el ejercicio del trabajo en todas sus formas.

Que los párrafos I y II del artículo 48 del texto Constitucional, disponen que las disposiciones sociales y laborales son de cumplimiento obligatorio; y las normas laborales se interpretarán y aplicarán bajo los principios de protección de las trabajadoras y de los trabajadores como principal fuerza productiva de la sociedad; de primacía de la relación laboral; de continuidad y estabilidad laboral; de no discriminación y de inversión de la prueba a favor de la trabajadora y del trabajador.

El Código de Seguridad Social boliviano no contempla esas regulaciones específicamente por la modalidad de trabajo incluyendo el teletrabajo.

El párrafo III y IV del artículo 13 del Decreto Supremo N° 4570, de 18 de agosto de 2021 señala que la aplicación del teletrabajo como una nueva modalidad de trabajo no significa la pérdida de cualquiera de los derechos adquiridos anteriormente esto incluye los beneficios de la Seguridad Social de Corto Plazo.

El “Reglamento para la aplicación e implementación de las condiciones especiales de teletrabajo y trabajo a distancia y los procedimientos de verificación y aplicación de medidas correctivas”, aprobado mediante Resolución Ministerial No.- 864/21 de 17 de septiembre de 2021, por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, en su Artículo 3 (Igualdad de Derechos) establece que: “Las trabajadoras y los trabajadores, servidoras y servidores públicos, personal eventual y consultores individuales de línea del sector público que realicen su actividad laboral o prestación de servicios en las condiciones especiales de Teletrabajo o Trabajo a Distancia, tendrán igualdad de derechos conforme al régimen laboral y normativa legal aplicable; no podrán sufrir afectación en ninguna de sus condiciones laborales, incluyendo remuneración, salarios, refrigerios, bonos legales y extralegales, vacaciones, estabilidad en el empleo, tiempo de trabajo y otros enmarcados en la normativa vigente”.

Conclusiones

Considerar el tema ergonómico y psicosocial en el teletrabajo para prevenir los riesgos laborales a causa del teletrabajo, debido al confinamiento y la disminución de la interacción del individuo con la sociedad, considerando el riesgo ergonómico un factor importante para el desempeño de los trabajadores. El cuidado y la promoción de la salud mental mediante psicoterapias orientadas a la resiliencia de situaciones personales y laborales; se considera importante el estudio de los factores de riesgo psicosocial, indicando que el estrés no debe afectar el mejor desempeño de los trabajadores y promover la psicoeducación en los trabajadores.

Colombia



Introducción

En Colombia el teletrabajo se encuentra reglamentado por la Ley 1221 de 2008, la cual estableció las normas para promover y regular el teletrabajo y el Decreto 884 de 2012 compilado en el Capítulo 5 del Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015, el cual reglamentó la Ley 1221 de 2008 y dictó otras disposiciones.

La Ley 1221 de 2008 en su artículo 6, estableció la protección en materia de Seguridad Social (Sistema General de Pensiones, Sistema General de Seguridad Social en Salud y Riesgos Profesionales) para los teletrabajadores, de acuerdo con la normatividad vigente en el país que cubre a todos los trabajadores.

El artículo 2.2.1.5.7.7 del Decreto 1072 de 2015, señaló que los teletrabajadores en relación de dependencia, durante la vigencia de la relación laboral, deben ser afiliados por parte del empleador al Sistema de Seguridad Social, Salud, Pensiones y Riesgos Laborales.

El parágrafo 2 del artículo 25 de la Ley 1562 de 2012, estableció referente al teletrabajo, que las obligaciones del empleador en Riesgos Laborales y en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST son las definidas por la normatividad vigente.

Al teletrabajador lo cobijan todas las normas vigentes del Sistema General de Riesgos Laborales.

Actualmente en Colombia los teletrabajadores que cuenten con una vinculación laboral se encuentran afiliados por parte de su empleador a una Administradora de Riesgos Laborales, por lo tanto, tienen derecho a recibir acciones de promoción y prevención en riesgos laborales (prevención de accidentes y enfermedades laborales), así como el reconocimiento de las prestaciones asistenciales y económicas derivadas de un accidente de trabajo o una enfermedad laboral, tal como lo señala el Decreto 1295 de 1994 y la Ley 1562 de 2012.

El empleador debe implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, este sistema cubre a todos los teletrabajadores, por lo tanto, el empleador debe efectuar y desarrollar actividades de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como también debe investigar las causas de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales que se llegasen

a presentar en los teletrabajadores, todo esto está definido en el capítulo 6 Sistema de la Seguridad y Salud en el Trabajo del Decreto 1072 de 2015.

La Resolución 1401 de 2007, reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo y el artículo 142 del Decreto 19 de 2012, establece las instancias para calificar el origen de un accidente de trabajo o de una enfermedad laboral.

Prevención de riesgos laborales en teletrabajadores

Acciones realizadas en Colombia para prevenir los riesgos laborales en los teletrabajadores tenemos:

Con ocasión por la pandemia originada por la COVID-19, los empleadores y las Administradoras de Riesgos Laborales, implementaron una serie de estrategias para la intervención de los factores psicosociales, promoción de la salud mental y la prevención de los problemas y trastornos mentales en los teletrabajadores.

En la actualidad las Administradoras de Riesgos Laborales se encuentran realizando asesoría y asistencia técnica a sus empresas afiliadas y desarrollando acciones educativas a través de eventos, foros y canales virtuales con el fin de promover entornos de trabajo saludables y promover una cultura de seguridad y salud en el trabajo.

Así mismo, han desarrollado orientación psicológica frente a la contingencia por la COVID-19 a través de campañas y espacios de capacitación y apoyo directo a los empleadores y trabajadores de diferentes sectores económicos, en el desarrollo de las actividades destinadas a la reducción del estrés y al mejoramiento de los recursos personales para el manejo de las reacciones emocionales y conductuales más frecuentes ante situaciones de crisis tales como la emergencia sanitaria actual.

Enfermedades profesionales en teletrabajadores: reporte, calificación, investigación y prestación

El proceso de calificación del origen de una enfermedad laboral en Colombia en los teletrabajadores está definido por el artículo 142 del Decreto 19 de 2012 el cual establece:

“Corresponde al Instituto de Seguros Sociales, Administradora Colombiana de

Pensiones -COLPENSIONES-, a las Administradoras de Riesgos Profesionales ARP-, a las Compañías de Seguros que asuman el riesgo de invalidez y muerte, y a las Entidades Promotoras de Salud EPS, determinar en una primera oportunidad la pérdida de capacidad laboral y calificar el grado de invalidez y el origen de estas contingencias. En caso de que el interesado no esté de acuerdo con la calificación deberá manifestar su inconformidad dentro de los diez (10) días siguientes y la entidad deberá remitirlo a las Juntas Regionales de Calificación de Invalidez del orden regional dentro de los cinco (5) días siguientes, cuya decisión será apelable ante la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, la cual decidirá en un término de cinco (5) días. Contra dichas decisiones proceden las acciones legales”.

Según el artículo 18 de la Ley 1562 de 2012 (Ley de Riesgos Laborales) el cual adiciona un inciso al artículo 142 del Decreto 19 de 2012. *“Sin perjuicio de lo establecido en este artículo, respecto de la calificación en primera oportunidad, corresponde a las Juntas Regionales calificar en primera instancia a pérdida de capacidad laboral, el estado de invalidez y determinar su origen”.*

“A la Junta de Calificación Nacional compete la resolución de las controversias que en segunda instancia sean sometidas para su decisión por las Juntas Regionales”.

El proceso se describe de la siguiente forma:

El teletrabajador interesado debe solicitarle a la Entidad Promotora de Salud o a la Administradora de Riesgos Laborales o Compañía de Seguros que asuma el riesgo de invalidez y muerte (Administradora de Fondos de Pensiones y Cesantías), al determinar en primera oportunidad el origen de la enfermedad.

Si el concepto emitido por la Entidad Promotora de Salud o la Administradora de Riesgos Laborales o Compañía de Seguros que asuma el riesgo de invalidez y muerte (Administradora de Fondos de Pensiones y Cesantías) le genera inconformidad, se la debe manifestar por escrito dentro de los diez (10) días siguientes, para que la entidad envíe el caso a la Junta Regional de Calificación de Invalidez, dentro de los cinco días posteriores a la fecha de recibo de la inconformidad.

Si el dictamen que emita la Junta Regional de Calificación de Invalidez le continúa generando inconformidad, se interponen los recursos correspondientes, y el caso será enviado por la Junta Regional de Calificación de Invalidez a la Junta Nacional de Calificación de Invalidez.

Ante el dictamen emitido, por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez,

se agota la vía administrativa, sin embargo, queda el proceso ante la justicia laboral ordinaria, mediante demanda en contra del dictamen.

Investigación y reporte de la enfermedad laboral en teletrabajadores:

El Decreto 1072 de 2015 establece en su artículo 2.2.4.6.32. *“Investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales. La investigación de las causas de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, debe adelantarse acorde con lo establecido en el presente Decreto, la Resolución número 1401 de 2007 expedida por el entonces Ministerio de la Protección Social, hoy Ministerio del Trabajo, y las disposiciones que los modifiquen, adicionen o sustituyan (...)”*.

Es obligación de los empleadores realizar la investigación de las enfermedades laborales que se presenten en los teletrabajadores. El empleador debe notificar a la entidad promotora de salud a la que se encuentre afiliado el teletrabajador, a la correspondiente Administradora de Riesgos Laborales y a la respectiva Dirección Territorial u Oficina Especial del Ministerio del Trabajo donde hayan sucedido los hechos sobre la ocurrencia de la enfermedad laboral. Copia del informe deberá suministrarse al teletrabajador y cuando sea el caso, a la institución prestadora de servicios de salud que atienda dichos eventos.

El empleador o el contratante deberá diligenciar completamente el informe, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la ocurrencia del diagnóstico de la enfermedad laboral. Esto está reglamentado por el artículo 1 de la Resolución 2851 de 2015 el cual modificó el artículo 3 de la Resolución 156 de 2005.

Prestaciones asistenciales y económicas en un teletrabajador al cual se le califique una enfermedad de origen laboral:

El artículo 5 y 7 del Decreto 1295 de 1994 establece las prestaciones asistenciales y económicas que se le reconocen a un teletrabajador al cual se le califique una enfermedad de origen laboral:

Prestaciones Asistenciales:

- a.** Asistencia médica, quirúrgica, terapéutica y farmacéutica.
- b.** Servicios de hospitalización.
- c.** Servicio odontológico.
- d.** Suministro de medicamentos.
- e.** Servicios auxiliares de diagnóstico y tratamiento.

- f.** Prótesis y órtesis, su reparación, y su reposición solo en casos de deterioro o desadaptación, cuando a criterio de rehabilitación se recomiende.
- g.** Rehabilitaciones físicas y profesional.
- h.** Gastos de traslado, en condiciones normales, que sean necesarios para la prestación de estos servicios.

Los servicios de salud que demande el afiliado, derivados de la enfermedad profesional, serán prestados a través de la Entidad Promotora de Salud a la cual se encuentre afiliado en el Sistema General de Seguridad Social en Salud, salvo los tratamientos de rehabilitación profesional y los servicios de medicina ocupacional que podrán ser prestados por las entidades Administradoras de Riesgos Profesionales.

Los gastos derivados de los servicios de salud prestados y que tengan relación directa con la atención del riesgo profesional, están a cargo de la entidad Administradora de Riesgos Profesionales (hoy Laborales) correspondiente.

Prestaciones Económicas:

- a.** Subsidio por incapacidad temporal
- b.** Indemnización por incapacidad permanente parcial
- c.** Pensión de Invalidez
- d.** Pensión de sobrevivientes
- e.** Auxilio funerario

El proceso de identificación y calificación de enfermedad laboral en teletrabajador es el establecido en el artículo 142 del Decreto 19 de 2012, antes señalado.

En materia de teletrabajo el factor de riesgo psicosocial y osteomusculares son las principales causas de enfermedades laborales que afectan negativamente tanto al bienestar como a la salud del trabajador, las altas horas que pasan los trabajadores en un computador o dispositivos electrónicos hacen que no haya un control de horas de trabajo, por lo que se termina invadiendo la vida familiar del trabajador.

En el teletrabajo, se presentan trastornos musculoesqueléticos, como el dolor de cuello, tensión en el hombro, tenosinovitis del antebrazo, síndrome del túnel carpiano y síndrome de De Quervain, por los extensos periodos de tiempo en la computadora.

El diseño de la silla se ha relacionado con malestares en la zona baja de la

columna y las piernas en los teletrabajadores.

El sedentarismo por la falta de movimiento y la inactividad física desencadenan otras enfermedades como lo son la obesidad, diabetes y enfermedades cardiovasculares, esta disminución de actividad física incrementa los riesgos de padecer enfermedades cardiometabólicas.

Cuando no se cuenta con un lugar adecuado para realizar sus funciones, como son los escritorios en mal estado, sillas inadecuadas, poca iluminación, largo periodos en pantallas digitales sin descanso hacen que se desencadenen riesgos y enfermedades que deterioran la calidad de vida de los teletrabajadores.

De acuerdo con la publicación de resultados de la encuesta de conciliación de vida laboral, familiar y personal realizada por la ANDI y el Ministerio de Trabajo en los meses de marzo y abril de 2020, el 86,7% de las personas trabajan en casa y estos los riesgos identificados (ANDI & Ministerio de Trabajo, 2020):

a. Jornadas de trabajo largas. Generalmente el personal se ve obligado a desarrollar actividades fuera de la jornada laboral ordinaria, generando aumento en el riesgo psicosocial (horarios de trabajo, estrés, cansancio físico y mental, aumento en la responsabilidad, etc.) y afectando consigo los tiempos en familia que antes de pandemia se tenían como beneficio para los trabajadores. Hecho que demuestra los resultados generados en la encuesta aplicada, donde el 57,5% de los encuestados tienen jornadas de trabajo de más de 8 horas.

b. Problemas visuales y agotamiento en general. De acuerdo con el resultado arrojado en la encuesta, antes del aislamiento, el 21% de las personas dedicaba más de 8 horas diarias al uso de medios digitales para cumplir con sus labores, actualmente, lo hace el 51,8% de los encuestados. Lo cual pone en evidencia el incremento en la exposición a radiaciones no ionizantes por parte del personal, así mismo, la afectación visual que puede generarse y el impacto en su salud visual. Sumado a este riesgo, se puede inducir la existencia de factores ambientales de sus lugares de trabajo en casa que contribuyen a esta afectación visual como lo son los niveles de iluminación deficientes o sobre iluminados, ruido, etc.

c. Problemas sociales, diversión y ocio. Desde la encuesta se evidencia una reducción en el número de personas que realizan actividades sociales, culturales y de ocio, siendo actualmente solo el 50,1% quienes sacan tiempo para tal actividad, destacando que anteriormente se hablaba de un 90%, lo cual pone en evidencia la falta de relacionamiento social que

está enfrentado el personal. Sumado a esto, se tiene la sobrecarga de responsabilidades externas como lo son actividades escolares de manera virtual de hijos y familiares y la sobre carga laboral de la pareja o familiares con los que se conviva.

d. Estrés y preocupaciones. Si bien es cierto, el informe no habla puntualmente de estrés, podemos entonces considerar los siguientes escenarios como fuentes de preocupación y estrés en la vida de los colaboradores y su familia:

El 46% del personal ha experimentado un aumento en sus gastos personales, debiendo adquirir equipos de cómputo, planes de datos e internet (wifi), u otros elementos físicos para la adecuación de puestos de trabajo (escritorios, sillas, mesas etc.) para ejecutar sus labores.

Dificultades en el uso de medios digitales y el 52% del personal encuestado posee problemas con los medios digitales, que incluyen: mala calidad de internet, no disponibilidad de recursos, falta de conocimiento y manejo de tecnologías, falta de recursos para adquirir elementos de trabajo entre otros, situaciones que sin lugar a duda representan preocupación por la afectación de la estabilidad laboral que pudiera tener la persona como consecuencia de estas dificultades.

Año 2020

Total enfermedades laborales, trabajadores en modalidad de teletrabajo (Calificados 279)

Descripción	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
Total, trabajadores en modalidad de teletrabajo (Calificados)	46	28	25	16	17	14	25	15	20	20	19	34
Total, de enfermedades laborales ocasionadas por teletrabajo. (Calificadas)	0	0	1	0	0	3	15	5	6	13	6	7
Total, de enfermedades laborales ocasionadas por teletrabajo. (Presuntas)	0	1	2	7	4	19	46	30	32	53	28	53
Total, de accidentes de trabajo ocasionados por teletrabajo (calificadas)	46	28	25	16	17	14	25	15	20	20	19	34
Total, de accidentes de trabajo ocasionados por teletrabajo (presuntas)	51	32	27	17	19	16	43	16	25	25	22	39

AÑO 2021

Total enfermedades laborales, trabajadores en modalidad de teletrabajo (Calificados 415)

Descripción	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
Total, trabajadores en modalidad de teletrabajo (Calificados)	12	28	31	16	15	25	25	11	25	33	105	88
Total, de enfermedades laborales ocasionadas por teletrabajo. (Calificadas)	0	0	1	3	2	4	2	1	1	2	6	26
Total, de enfermedades laborales ocasionadas por teletrabajo. (Presuntas)	36	4	29	20	14	20	8	8	9	10	9	39
Total, de accidentes de trabajo ocasionados por teletrabajo (Calificadas)	13	28	31	16	15	25	25	11	25	33	105	88
Total, de accidentes de trabajo ocasionados por teletrabajo (presuntas)	15	34	45	18	21	28	32	21	30	37	119	98

Fuente de la información: FASECOLDA.

En Colombia, existe el Decreto 1577 de 2014, donde se encuentra un listado de 375 enfermedades laborales y si el teletrabajador cumple los requisitos tiene derechos a las prestaciones económicas y asistenciales por riesgos laborales conforme al Decreto 1295 de 1994, Ley 776 de 2002 y la Ley 1562 de 2012 y cuando no procede la calificación de una enfermedad laboral, se califica de origen común y sus prestaciones son menores.

Las instancias para calificar el origen de una enfermedad de un trabajador o teletrabajador, están conformadas por los equipos interdisciplinarios, responsables de efectuar este proceso en Instituciones Prestadoras de Salud, Entidades Promotoras de Salud, Administradoras de Riesgos Laborales, Administradoras de Fondos de Pensiones y Juntas de Calificación de Invalidez.

Según el Decreto 1072 de 2015, para iniciar el proceso de calificación del origen de una enfermedad, es necesario aportar los siguientes documentos los cuales son:

- ▶ Formato Único de Reporte de Accidente de Trabajo FURA T o el que lo sustituya o adicione, debidamente diligenciado por la entidad o persona responsable, o en su defecto, el aviso dado por el representante del trabajador o por cualquiera de los interesados.

- ▶ Evaluaciones médicas ocupacionales de ingreso, periódicas o de egreso o retiro.
- ▶ Contratos de trabajo, si existen, durante el tiempo de exposición.
- ▶ Información ocupacional con descripción de la exposición ocupacional que incluyera la información referente a la exposición a factores de riesgo con mínimo los siguientes datos:
 - Definición de los factores de riesgo a los cuales se encontraba o encuentra expuesto el trabajador, conforme al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.
 - Tiempo de exposición al riesgo o peligro durante su jornada laboral y/o durante el periodo de trabajo, conforme al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.
 - Tipo de labor u oficio desempeñados durante el tiempo de exposición, teniendo en cuenta el factor de riesgo que se está analizando como causal
 - Jornada laboral real del trabajador.
 - Análisis de exposición al factor de riesgo al que se encuentra asociado la patología, lo cual podrá estar en el análisis o evaluación de puestos de trabajo relacionado con la enfermedad en estudio.
 - Descripción del uso de determinadas herramientas, aparatos, equipos o elementos, si se requiere.

Una vez recibida la solicitud y los documentos el grupo de profesionales encargados de realizar el proceso de calificación del origen de la enfermedad:

- Se citará al paciente por cualquier medio idóneo dentro de los dos (2) días hábiles siguientes de lo cual se dejará constancia.
- La valoración al paciente o persona objeto de dictamen deberá realizarse dentro de los diez (10) días hábiles siguientes.
- En caso de no asistencia del paciente a la valoración, en el término anterior, al siguiente día se citará nuevamente por correo físico que evidencie el recibido de la citación para la valoración, esta última deberá realizarse dentro de los quince (15) días calendarios siguientes al envío de la comunicación.
- Dentro de los cinco (5) días hábiles posteriores a la valoración del paciente, el médico ponente estudiará las pruebas y documentos suministrados y radicará la ponencia.
- Cuando el médico ponente solicite la práctica de pruebas o la realización de valoraciones por especialistas, éste las registrará en la

solicitud de práctica de pruebas que las ordena señalando el término para practicarlas de conformidad con el presente decreto.

- Recibidos los resultados de las pruebas o valoraciones solicitadas, el médico ponente radicará el proyecto de dictamen dentro de los dos (2) días hábiles a su recibo.

Para realizar el proceso de calificación del origen de la enfermedad el grupo calificador tiene en cuenta:

- El Decreto 1477 del 5 de agosto de 2014, por el cual el Ministerio del Trabajo, promulga la nueva tabla de enfermedades laborales. En el anexo técnico, sección I, establece los agentes etiológicos y factores de riesgo laboral a tener en cuenta para la prevención de enfermedades laborales; donde en su ítem 4, establece los agentes psicosociales; y en la sección II denominada "*Grupo de enfermedades para determinar el diagnóstico médico*", en su parte B, establece las enfermedades clasificadas por grupos o categorías donde asigna al grupo IV los trastornos mentales y del comportamiento, aumentando allí el número de patologías a tener en cuenta que no estaban contempladas en la anterior tabla de enfermedades laborales.
- El protocolo para la determinación del origen de las patologías derivadas del estrés, expedido por el Ministerio del Trabajo el cual es una guía técnica para la determinación del origen de las patologías, es utilizado por los equipos interdisciplinarios, responsables de la calificación de origen en Instituciones Prestadoras de Salud, Entidades Promotoras de Salud, Administradoras de Riesgos Laborales, Administradoras de Fondos de Pensiones y Juntas de Calificación de Invalidez.

Los equipos interdisciplinarios, responsables de la calificación de origen de la enfermedad en Instituciones Prestadoras de Salud, Entidades Promotoras de Salud, Administradoras de Riesgos Laborales, Administradoras de Fondos de Pensiones y Juntas de Calificación de Invalidez, después de estudiar los documentos aportados, haber valorado al trabajador o solicitarle valoraciones adicionales, emite el dictamen de calificación del origen común o laboral de la enfermedad.

Si la enfermedad es calificada como de origen laboral, el teletrabajador tiene derecho a las prestaciones asistenciales y económicas determinadas en los artículos 5 y 7 del Decreto 1295 de 1994 y la Ley 776 de 2002, si es de origen común el accidente o enfermedad tiene prestaciones económicas y asistenciales conforme a la Ley 100 de 1993, que son más bajas, pero no existe una desprotección total.

Conclusiones

- ▶ En Colombia las obligaciones del empleador en riesgos laborales y en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST para el teletrabajo, son las definidas por la normatividad vigente, son más beneficiosas las prestaciones en caso de origen laboral, existen guías y cartillas elaboradas por el Ministerio de Trabajo y Administradoras de Riesgos Laborales en teletrabajo.
- ▶ Los teletrabajadores en relación de dependencia, durante la vigencia de la relación laboral, deben ser afiliados por parte del empleador al Sistema de Seguridad Social, Salud, Pensiones y Riesgos Laborales.
- ▶ Los teletrabajadores que cuenten con una vinculación laboral se encuentran afiliados por parte de su empleador a una Administradora de Riesgos Laborales, por lo tanto, tienen derecho a recibir acciones de promoción y prevención en riesgos laborales (prevención de accidentes y enfermedades laborales), así como el reconocimiento de las prestaciones asistenciales y económicas derivadas de un accidente de trabajo o una enfermedad laboral.
- ▶ Los empleadores deben realizar la investigación de las enfermedades laborales que se presenten en los teletrabajadores.
- ▶ En materia de teletrabajo el factor de riesgo psicosocial y osteomusculares son las principales causas de enfermedades laborales.
- ▶ El total de enfermedades laborales calificadas para el año 2020, en Teletrabajo fue 279 y para el año 2021 fueron de 415, conforme a la información suministrado por FASECOLDA.

Ecuador



Introducción

El Ecuador desde el año 2017 reguló el teletrabajo en el país, siendo en el año 2020 donde se registró un mayor número de teletrabajadores debido al confinamiento impuesto por las autoridades tras la declaratoria de la COVID-19 como pandemia por parte de la Organización Mundial de la Salud (OMS).

Al respecto, tras el confinamiento las actividades laborales no podían suspenderse, por tal razón las empresas e instituciones optaron por implementar el teletrabajo y así reducir la exposición al riesgo biológico por el virus SARS COV-2 (COVID-19), con la finalidad de precautelar la vida de los trabajadores. Una vez que entraron en vigor las medidas de confinamiento, una gran parte de las industrias debió quedarse en casa y trabajar a distancia, siempre y cuando sus funciones lo permitiesen. Algunas organizaciones estaban familiarizadas con el teletrabajo y continuaron con la misma medida, mientras otras crearon las condiciones para el experimento de teletrabajo masivo más extenso de la historia. Aunque la cantidad de personas que laboran bajo la modalidad de teletrabajo a tiempo parcial o a tiempo completo ha ido aumentando gradualmente a lo largo de los años¹, sin duda la pandemia ha acelerado la adopción de la modalidad de teletrabajo por parte de los empleadores.

Ante esta situación, se tuvieron que realizar procedimientos y guías que permitan a las empresas conocer sobre los procesos de atención que el Seguro General de Riesgos del Trabajo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) ofrece cuando existe un accidente de trabajo o una enfermedad profesional reportada en este seguro especializado; en este contexto, se desarrolló la GUÍA INTERNA PARA LA CALIFICACIÓN MÉDICA Y TÉCNICA DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO POR EXPOSICIÓN A SARS-CoV-2, VIRUS QUE CAUSA LA ENFERMEDAD COVID-19. La ejecución de la guía fue de aplicación obligatoria para los servidores que pertenecen a las áreas médica y técnica del Seguro de Riesgos del Trabajo, durante el proceso de calificación de los siniestros reportados en el Sistema de Registro del Seguro de Riesgos del Trabajo “SRSRT” por exposición a SARS-CoV2, virus que causa la enfermedad de la COVID-19. No obstante, la atención médica y prestacional no se podía dejar de lado con la atención de los siniestros laborales causados por otro tipo de factores de riesgo, de tal forma que en la actualidad se brinda atención presencial en las áreas médicas y técnicas de todos aquellos casos que son

¹ <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20180620-1>

reportados al Seguro General de Riesgos del Trabajo para determinar si existe una relación causal y poder finalmente otorgar las prestaciones que concede este Seguro Especializado según corresponda.

Prevención de riesgos laborales en teletrabajadores

Mediante el Acuerdo Ministerial 0090-A del año 2017 se reguló el teletrabajo en el sector público del país, el Acuerdo señala en el artículo 11 la obligatoriedad de cumplir con condiciones de higiene y seguridad en los lugares donde se realice el teletrabajo; con la declaratoria de la pandemia por la COVID-19 en Ecuador se aceleró la adopción del teletrabajo en empresas e instituciones, estableciendo la denominación de teletrabajo emergente para su rápida y oportuna aplicación, el cual fue regulado mediante el Acuerdo Ministerial MDT-2020-076. Actualmente el Ministerio del Trabajo derogó el Acuerdo Ministerial 0090-A y expidió el Acuerdo Ministerial 035 “Norma técnica para regular la modalidad de teletrabajo en el sector público”; con corte junio 2022 se registran 99 889² teletrabajadores a nivel nacional.

El Ministerio del Trabajo en el contexto de la pandemia, realizó las siguientes acciones para precautelar la seguridad y salud de los teletrabajadores:

Junio 2021: Participación en la mesa de trabajo para el desarrollo y actualización de la “Guía y plan general para el retorno progresivo y seguro a las actividades laborales presenciales”, versiones: 6.0, 6.2, 7.0. La guía contiene lineamientos que deben ser considerados por las empresas e instituciones del sector público y privado que aplican la modalidad de teletrabajo y jornada presencial de trabajo.

28 de septiembre de 2021: Capacitación sobre teletrabajo, recomendaciones para evitar accidentes o enfermedades ocupacionales en casa, se contó con la participación de 3025 asistentes.

29 de septiembre de 2021: Se consideró en el formato de inspección especializada en seguridad y salud en el trabajo un casillero para identificar el número de teletrabajadores, también se incluyó la verificación de la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos laborales, que incluya puestos de trabajo de trabajadores/servidores que laboran en jornada presencial y teletrabajo”.

Periodo 2020, 2021: Inspecciones especializadas en seguridad y salud en el trabajo a empresas e instituciones públicas y privadas, en donde se verifica, la implementación de medidas de prevención y protección para los trabajadores

² <https://sut.trabajo.gob.ec/mrl/contenido/indicadores/indiTeletrabajo.xhtml>

que laboran en jornada presencial y teletrabajo.

Por otra parte, la Dirección de Riesgos de Trabajo del IESS a través del Programa de Prevención e Intervención de Riesgos Psicosociales, desarrollado para prevenir los riesgos laborales en teletrabajadores, realizó un canal en la plataforma “Youtube” donde se puso a disposición de las industrias una serie de ejercicios y consejos terapéuticos, los enlaces de acceso son los siguientes:

- https://youtu.be/dybo2Z_SxfE
- <https://youtu.be/h2mojlx8O2o>
- <https://youtu.be/pCTq-G3hliQ>
- <https://youtu.be/pWbt3sT56GI>

El Seguro General de Riesgos del Trabajo, protege al asegurado y al empleador mediante programas de prevención de los riesgos derivados del trabajo y en función de priorizar la acción preventiva en personas que realizaban sus actividades laborales en modalidad teletrabajo, elaboró programas de capacitación virtual donde se trató varios temas relacionados al riesgo ergonómico, riesgo mecánico, entre otros. Los temas expuestos fueron: uso de pantallas de visualización de datos (PVDS) en modalidad de teletrabajo y posturas adecuadas frente al computador.

En la situación actual, la Dirección del Seguro General de Riesgos del Trabajo, determinó que dentro de su proceso para la calificación de los casos relacionados a la COVID-19 serán considerados como accidentes de trabajo, al cumplir con lo establecido en los artículos 11 y 12 del Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo, Resolución C.D. 513.

En lo que refiere a enfermedades profesionales u ocupacionales, no se ha elaborado un documento que establezca algún tipo de lineamiento en cuanto a casos relacionados con enfermedades originadas en personas que realicen teletrabajo, sin embargo, con las recomendaciones establecidas por el Parlamento Andino sobre promover el teletrabajo digno, se analizan conforme la normativa vigente, los diagnósticos que podrían ser considerados como enfermedades profesionales; es decir, se verifica si el teletrabajador cumple con los criterios de diagnóstico para calificar enfermedades profesionales u ocupacionales por este seguro especializado.

Enfermedades profesionales en teletrabajadores: reporte, calificación, investigación y prestación

En concordancia a lo establecido en el Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo, Resolución CD. 513, artículo 6 señala: *“Enfermedad profesional u ocupacional son afecciones crónicas, causadas de una manera directa por el ejercicio de la profesión u ocupación que realiza el trabajador y como resultado de la exposición a factores de riesgo que producen o no una incapacidad laboral”*

Así mismo, hay que considerar los criterios de exclusión establecidos en la misma Resolución C.D. 513 artículo 8, en el cual indica: *“No se consideran enfermedades profesionales u ocupacionales aquellas que se originan por las siguientes causas”:*

- a.** Ausencia de exposición laboral al factor de riesgo
- b.** Enfermedades genéticas y congénitas
- c.** Enfermedades degenerativas
- d.** Presencia determinante de exposición extra laboral

Con base en el fundamento expuesto, una persona que se encuentre laborando en modalidad teletrabajo, puede ser vulnerable a adquirir una enfermedad profesional si las condiciones nuevas de trabajo adoptadas en su domicilio no son las adecuadas. Es importante entender que una persona teletrabajadora, tiene derecho a la seguridad y salud en la realización del teletrabajo, protegiendo además su salud mental; por tal razón, el empleador debe garantizar, en lo posible, que las condiciones de trabajo sean idóneas, por lo cual debe evaluar y controlar los riesgos presentes en cada ambiente de la persona teletrabajadora.

En este contexto, una persona teletrabajadora, al ser afiliada tiene el derecho a reportar un aviso de enfermedad profesional u ocupacional al Seguro General de Riesgos del Trabajo del IES; tiene los mismos derechos de un trabajador que realice actividades presenciales en cualquier industria, sin embargo, en el proceso de análisis para determinar la relación causa-efecto con la patología reportada, deberá cumplir los criterios de diagnóstico para calificar las enfermedades profesionales u ocupacionales.

Sobre lo base de lo señalado, durante el periodo 2020-2021 el Comité de Valuación de Incapacidades y Responsabilidad Patronal “CVIRP”, no ha calificado enfermedades profesionales u ocupacionales que se deriven del teletrabajo, al no cumplir con los criterios de diagnóstico.

El Seguro General de Riesgos del Trabajo-IESS no califica enfermedades profesionales u ocupacionales que se deriven del teletrabajo bajo los siguientes criterios:

Caso 1:

El trabajador de la empresa, labora como asistente de talento humano y sus funciones son elaborar la nómina del personal todos los meses, llevar el registro de vacaciones, enfermedad o permisos, buscar perfiles de profesionales si fuese el caso. El trabajador a partir de la pandemia labora desde su casa (modalidad teletrabajo), su horario habitual es de 8:00 a 17:00. Un día, reporta al médico ocupacional de empresa que presenta sintomatología de COVID-19, al realizar las pruebas de laboratorio respectivas, los resultados indican que es positivo para COVID-19. Después de varios meses, el trabajador presenta secuelas de la enfermedad específicamente disminución de la audición. El trabajador indica debe ser reportado al SGRT para su calificación como enfermedad profesional.

Del análisis médico, técnico y legal; el presente caso no corresponde a ser reportado al Seguro General de Riesgos del Trabajo, toda vez, que el trabajador de un cargo administrativo se encontraba por disposición del empleador bajo modalidad teletrabajo para reducir el contagio en oficinas, en este caso, el trabajador se contagió en su domicilio porque está en contacto con otras personas, sale a realizar compras entre otras actividades. En este contexto, no se puede determinar la relación causa - efecto y además, la secuela que presenta no fue a causa o consecuencia de estar directamente expuesto a un factor de riesgo.

Caso 2:

Un trabajador realiza actividades administrativas en modalidad teletrabajo, su horario laboral es de 8:00 a 17:00 de la tarde, sus principales tareas son: elaborar informes de gestión trimestral, ingresar y atender solicitudes de afiliados, además de derivarlos al servicio que corresponda.

Hace 6 meses empezó a presentar dolor lumbar, según el trabajador a consecuencia de la actividad laboral que realiza diariamente. Del análisis médico se evidencia que presenta antecedentes de Diabétes Mellitus tipo 2, Obesidad y Lumbalgia crónica para lo cual se encuentra bajo tratamiento y seguimiento por especialidad de Fisiatría, Traumatología y Neurocirugía por diagnóstico de hernias lumbares desde el año 2013 con RNM que indica: Discopatía degenerativa múltiple desde L1 hasta L5 a predominio L4-L5 y L5-S1.

La patología de HERNIA LUMBAR es de larga data de evolución, diagnosticado en el 2013 y con dificultad de tratamiento debido a su morbilidad de Obesidad.

En definitiva, no corresponde a ser calificado como una enfermedad profesional u ocupacional, toda vez que la patología que presenta el afiliado no cumple con los criterios de diagnóstico para calificar las enfermedades profesionales establecidas en la Resolución C.D. 513, además que no se evidencia una exposición laboral a un factor de riesgo que le ocasione una lumbalgia crónica y su patología es una enfermedad degenerativa.

Conclusiones

- ▶ En Ecuador desde el año 2017 reguló la aplicación del teletrabajo, siendo en el año 2020 donde se registró un mayor número de teletrabajadores en el contexto de la pandemia por la COVID-19.
- ▶ En materia de prevención de riesgos laborales se han realizado algunas acciones para precautelar la seguridad y salud de los teletrabajadores, al respecto, se ha efectuado capacitaciones, emisión de lineamientos y programas, modificación de formatos de inspección, entre otros.
- ▶ De acuerdo al contexto, el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, por medio de las dependencias de Riesgos del Trabajo, ha realizado las gestiones correspondientes de acuerdo a sus competencias en materia de seguridad y salud en el trabajo frente a la pandemia ocasionada por el virus SARS-CoV-2 que causa la enfermedad COVID-19.
- ▶ El Seguro General de Riesgos del Trabajo del IESS, calificaría una enfermedad profesional u ocupacional a un afiliado teletrabajador, siempre y cuando cumpla con los criterios de diagnóstico de las enfermedades profesionales u ocupacionales establecidas por la normativa legal vigente.
- ▶ Durante el año 2020 - 2021 el Comité de Valuación de Incapacidades y Responsabilidad Patronal "CVIRP", no ha calificado enfermedades profesionales u ocupacionales que se deriven del teletrabajo.
- ▶ Con la finalidad de prevenir posibles trastornos músculo esqueléticos en los teletrabajadores, el Seguro General de Riesgos del Trabajo realizó capacitaciones virtuales en temas relacionados al uso de pantallas de visualización de datos (PVDS) en modalidad de teletrabajo y posturas adecuadas frente al computador.

- ▶ El Seguro General de Riesgos del Trabajo en conjunto con el Ministerio de Trabajo, realizaron una capacitación sobre el uso de pantallas de visualización de datos en teletrabajadores.
- ▶ Con base a la recomendación N° 479 establecida por el Parlamento Andino, en el cual señala que se debe promover un teletrabajo digno en la región Andina, el Seguro General de Riesgos del Trabajo socializó a su personal sobre las medidas de prevención a tomar en los trabajadores que laboren bajo esta modalidad, garantizando su seguridad y salud.

| Perú



Introducción

El Perú cuenta con la Ley N° 30036, Ley que regula el teletrabajo, desde el año 2013 siendo esta una modalidad especial de prestación de servicios caracterizada por la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones, en las instituciones públicas y privadas. El teletrabajo en el Perú es una modalidad especial de prestación de conformidad con el Artículo 2 de la Resolución Ministerial N° 260-2016-TR, publicada el 27 octubre de 2016, mediante lo cual se dispuso que los empleadores que empleen teletrabajadores declaren en el Registro de Información Laboral (T-REGISTRO) de la Planilla Electrónica la modalidad completa o mixta aplicada en la respectiva prestación de servicios.

Así mismo, se cuenta del Decreto Supremo N° 17-2015-TR que aprueba el Reglamento de la Ley N° 30036, Ley que regula el teletrabajo.

En marzo del 2020 se emite el Decreto de Urgencia N°026- 2020, el cual establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del Coronavirus en el territorio nacional en el cual en el artículo 16 hace referencia al trabajo remoto que se caracteriza por la prestación de servicios subordinados con la presencia física del trabajador en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario, utilizando cualquier medio o mecanismo que posibilite realizar las labores fuera del centro de trabajo, siempre que la naturaleza de las labores lo permita. Y daba facultad a los empleadores del

sector público y privado a modificar el lugar de la prestación de servicios de todos sus trabajadores para implementar el trabajo remoto, regulado en este Decreto de Urgencia, en el marco de la emergencia sanitaria por la COVID-19.

Prevención de riesgos laborales en teletrabajadores

El Perú dentro de las acciones realizadas para prevenir los riesgos laborales en los teletrabajadores y trabajadores con trabajo remoto elaboró la **Guía de buenas prácticas ergonómicas para el trabajo remoto durante el confinamiento por la COVID-19**, la cual tiene como objetivo proporcionar, orientación y apoyar en cuanto adaptar un espacio de trabajo seguro y saludable en casa dada las circunstancias de confinamiento; aportar recomendaciones y medidas para prevenir los factores de riesgos disergonómicos relacionados con el lugar de trabajo y su organización y brindar recomendaciones ergonómicas a los trabajadores sobre posturas de trabajo saludables y una buena organización del tiempo de trabajo con la pantalla de visualización. La mencionada guía se puede descargar del siguiente enlace: https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1555048/Guia_de_buenas_practicas_ergonomicas%20.pdf

Enfermedades profesionales en teletrabajadores: reporte, calificación, investigación y prestación

De otro lado, se cuenta con una **Norma Técnica N° 068-MINSA/DGSP - V1** en donde se establece el **Listado de Enfermedades Profesionales** dentro de las cuales están ordenadas por grupos según los agentes de exposición.

Así mismo, mediante la **Comisión Técnica Médica - CTM formada por la RM N° 360-98-SA/DM** se realiza el proceso de evaluación y calificación de invalidez de las enfermedades profesionales, aquellas en la que se ha establecido una relación causa-efecto, entre los riesgos a los que están expuestos los trabajadores según la actividad económica que desarrollan. Sin embargo, en el listado de las enfermedades por grupo no están consideradas enfermedades profesionales producidas por el teletrabajo.

En lo que respecta al deber de notificación de las enfermedades profesionales, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de Perú, cuenta desde septiembre de 2010, con un **Sistema Informático de Notificación de Accidentes de Trabajo, Incidentes Peligrosos y Enfermedades Ocupacionales - SAT**, cuya base legal es el Decreto Supremo N° 006-2022-TR, que modifica el artículo

1 del Decreto Supremo N° 012-2014-TR y el artículo 112 del Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 005-2012-TR, en el cual los centros médicos asistenciales tienen la obligación de notificar las enfermedades profesionales en un plazo no mayor de 5 días hábiles de conocido el diagnóstico. No obstante, en los datos del trabajador que se recogen en dicho sistema no se encuentra la modalidad de trabajo, teletrabajo o trabajo remoto.

Conclusiones

- ▶ Actualmente se encuentra en trámite la nueva normativa sobre el Listado de Enfermedades Profesionales, elaborada por Ministerio de Salud del Perú.
- ▶ El teletrabajo en el Perú es una modalidad especial de prestación de servicios.
- ▶ El Sistema Informático de Notificación de Accidentes de Trabajo, Incidentes Peligrosos y Enfermedades Ocupacionales, no contempla la modalidad de trabajo.

CAASSSST
COMITÉ ANDINO DE
AUTORIDADES DE
SEGURIDAD SOCIAL,
SEGURIDAD Y SALUD
EN EL TRABAJO



COMUNIDAD ANDINA