

**TRATAMIENTO DE LOS RIESGOS LABORALES EN EL TELETRABAJO EN  
COLOMBIA: REALIDAD Y LEGALIDAD**

**ANA MARÍA PALACIO MEJÍA**

**DIANA CAROLINA ZULUAGA CARDONA**

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA LATINOAMERICANA**

**DERECHO**

**MEDELLÍN**

**2016**

**TRATAMIENTO DE LOS RIESGOS LABORALES EN EL TELETRABAJO EN  
COLOMBIA: REALIDAD Y LEGALIDAD**

**ANA MARÍA PALACIO MEJÍA**

**DIANA CAROLINA ZULUAGA CARDONA**

**TRABAJO PARA OPTAR AL TÍTULO DE ABOGADAS**

**DIRECTOR**

**CARLOS ARTURO PIEDRAHITA CÁRDENAS**

**ESPECIALISTA**

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA LATINOAMERICANA**

**DERECHO**

**2016**

## **Dedicatoria**

Este trabajo de grado queremos ofrecerlo a nuestras familias, que siempre nos han apoyado y brindado la fuerza suficiente para cumplir nuestras metas, seguramente sin su incondicional amor nada de esto sería posible.

## **Agradecimientos**

En primer lugar, queremos agradecer a nuestro asesor que el doctor Carlos Arturo Piedrahita, que nos ha sabido guiar en el desarrollo de este trabajo,

Al maestro William Cerón que ha sido pieza fundamental en el desarrollo de nuestro espíritu investigativo, sus aportes, ideas y sugerencias han contribuido de especial manera en la elaboración de este trabajo.

A nuestra universidad, este hogar que nos ha permitido formarnos hasta el punto de estar hoy entregando este trabajo con la intención de graduarnos, de llegar al fin al punto máximo de nuestro propósito.

Y finalmente dar las gracias a todos los que de alguna u otra manera han aportado en el desarrollo de este tan importante proyecto.

## **Resumen**

El presente trabajo de grado permite tener una aproximación hacia el tratamiento legal y real que tienen los riesgos laborales derivados de la modalidad del teletrabajo, el cual por su reciente aparición y ha tenido algunos vacíos y se han generado algunas dudas al momento de la aplicación por lo que se produce para el teletrabajador una inseguridad jurídica que podría derivar en desprotección para estos.

El teletrabajo busca optimizar los recursos ofrecidos por la tecnología y el mundo de hoy que cada vez es más globalizado, pero no por ello puede pensarse en que el trabajador vinculado a esta modalidad no deba gozar de las protecciones que la ley señala para todos los trabajadores y para los riesgos que cada labor implica.

En este escrito se pretende hacer una aproximación hacia la realidad que se enfrenta hoy respecto a los riesgos laborales derivados de este tipo de labor; y así mismo lograr una distinción entre el tratamiento que reciben en el sector público y en el privado.

## Contenido

	pág.
Introducción .....	8
1. Contextualización temática al teletrabajo .....	7
1.1. Nacimiento del teletrabajo .....	7
1.2. Empresas pioneras en el teletrabajo .....	11
1.3. Desarrollo normativo y legal del teletrabajo en Colombia .....	13
1.4. Convenios y tratados internacionales en materia de teletrabajo que han sido ratificados por Colombia .....	22
2. Acepciones generales de los riesgos laborales .....	26
2.1. Definiciones, marco legal y generalidades de los riesgos laborales .....	26
2.2. Especificidad de los riesgos laborales en el teletrabajo, riesgos laborales para los teletrabajadores .....	33
2.3. Diferencias entre los riesgos laborales frente al trabajador común y el teletrabajador .....	38
3. Problemas y desafíos que enfrenta el teletrabajo en el marco general de los riesgos laborales encontrados con la realización del trabajo de campo .....	39
3.1. Descripción, objetivo y modalidad empleada en el trabajo de campo .....	39
3.2. Tratamiento de los riesgos laborales en el Teletrabajo en el sector público .....	41
3.3. Tratamiento de los riesgos laborales en el Teletrabajo en el sector privado .....	43
Referencias .....	46

## Listado de Gráficos

pág.

Gráfico 1. Obligaciones de las partes en los riesgos laborales

36



## **Listado de Anexos**

	pág.
Entrevistas	49

## **Introducción**

Hoy en día se puede hablar de una sociedad globalizada, cada vez el fenómeno tecnológico toma más fuerza; inunda cada lugar del mundo, pocos lugares se encontrarían hoy que se encuentren libres de internet, de teléfonos celulares, de computadores en cada casa y lugares de trabajo.

Colombia no se encuentra exenta de ello, en este país hay más teléfonos celulares que habitantes, casi cada rincón del país cuenta con acceso a internet y por esta razón muchas empresas han empezado a utilizar estos recursos para ahorrar gastos y multiplicar sus beneficios.

El teletrabajo llegó a Colombia de esta manera, apoyado de los recursos tecnológicos para la realización de la labor contratada, pero ya no desde un puesto de trabajo fijo sino desde casa o incluso cualquier lugar del mundo.

El presente proyecto de grado tiene como objeto principal contrastar el tratamiento que reciben los riesgos laborales dados en el teletrabajo a partir del estudio y el análisis de la legislación Colombiana y a partir de la aplicación de entrevistas a teletrabajadores.

El tema de investigación nace de algunas cuestiones que surgieron en el proceso de formación académica en pregrado y con la promoción y divulgación de la nueva modalidad laboral en donde no hay un puesto fijo en oficina, esto es el teletrabajo; y es que si bien los riesgos laborales se han concentrado en la forma de contratación común en Colombia, caracterizada por la prestación personal de los servicios, con una subordinación y con una remuneración, el teletrabajo innova en el sentido de que la prestación personal del servicio no se despliega por lo que los riesgos profesionales no estarían delimitados en el espacio, por tanto, hay una inseguridad al momento de aplicar la normatividad vigente, esto por ser una modalidad laboral tan innovadora y diferente a la

común, y de esta manera se generan varias dudas sobre el amparo que recibiría este trabajador contratado bajo esta modalidad. Si bien hay una producción legislativa en relación al tema esta no es conocida ni aplicada a cabalidad

Y con base en estas inquietudes, surgió la pregunta base de dicha investigación, ¿cuál es el desarrollo legal de los riesgos laborales en el teletrabajo en Colombia? De la mano de esta pregunta, se pretende lograr ese acercamiento a la realidad que vive el teletrabajador respecto a su cobertura de riesgos laborales y hasta qué punto un accidente, que por obvias razones son por fuera del domicilio empresarial, puede ser cubierto por la ARL a la cual esté afiliado el teletrabajador.

Además, se encuentra justificada la realización de este trabajo de grado al considerar que los riesgos profesionales se circunscriben y se determinan, según la actividad y los posibles riesgos y contingencias a las que esté expuesto el trabajador en el lugar de trabajo, es importante establecer los límites del riesgo laboral de las personas contratadas bajo la modalidad del teletrabajo, para lograr así una mayor protección y estabilidad laboral para los teletrabajadores.

En efecto, para el desarrollo del objetivo general antes descrito y para la contextualización del lector en lo que se considera como teletrabajo, se decidió mostrar en el primer capítulo, el cual incluye el desarrollo histórico del teletrabajo con el fin de observar el origen de esta modalidad innovadora de vincularse a trabajar; se realiza una búsqueda de los países que iniciaron con su implementación y la forma de cómo surgió en el país, la acogida que ha tenido y los efectos positivos y negativos. A continuación se procederá a mencionar las empresas pioneras en esta modalidad laboral, posteriormente se abordará el tema legislativo que ha planteado y desarrollado el tema en general del teletrabajo, y se finalizará con el tema de los instrumentos internacionales que han sido de acogida en la legislación Colombiana y que han sido material de apoyo para

legislar sobre el Teletrabajo, cabe hacer la aclaración que aún no existe un instrumento internacional base para el desarrollo del teletrabajo, como si lo hay en Europa, el llamado acuerdo marco Europeo sobre el teletrabajo celebrado en Bruselas en el año 2002.

Como segundo capítulo se plantea el desarrollo jurisprudencial y legal que ha tenido los riesgos laborales en general y posteriormente se planteará la especificidad de los riesgos laborales en el teletrabajo, teniendo en cuenta el desarrollo legal que ha tenido

Y por último en el tercer capítulo se aplicarán unas entrevistas a personas que teletrabajan, haciendo plena distinción entre teletrabajadores del sector público y en el sector privado con el fin mismo de observar las diferencias del tratamiento de los riesgos laborales en ambos sectores.

Se considera que es realmente importante el desarrollo de este trabajo, dado que la población colombiana, específicamente, se ha venido vinculando laboralmente por este modelo, en donde resulta increíblemente práctico tanto para las empresas que contratan como para la persona contratada bajo esta modalidad, puesto que supone una economía para ambas partes, debido a que no es necesario, por ejemplo el pago de auxilio de transporte, desde luego, también cuenta con ciertos inconvenientes al momento de realizar la contratación, puesto que, como se ha mencionado es novedoso, que las personas que emplean este método no conocen lo suficientemente bien los lineamientos, y es aquí donde se hace el cuestionamiento, de hasta donde revisten los riesgos laborales los accidentes ocurridos en el desempeño de las actividades laborales.

Para el desarrollo de este trabajo de investigación se va a utilizar una metodología mixta, toda vez que se utilizará el método histórico y el hermenéutico. Histórico, porque se hace un recorrido por el desarrollo legal y real que ha tenido el Teletrabajo y se interpretan y analizan los datos y los elementos encontrados, utilizando la hermenéutica para esto.

El éxito que se espera obtener en esta investigación se definirá en las respuestas encontradas en el análisis del contenido legal existente y en las entrevistas aplicadas, de esta manera realizar un contraste entre la realidad y lo que hoy está codificado y positivizado en normas en general sobre los riesgos laborales en el teletrabajo en Colombia.



## **1. Contextualización temática al teletrabajo**

El presente capítulo permite en el lector, un acercamiento a la noción del teletrabajo, su definición, modalidades, aplicación, y sobre todo, conocer un poco acerca de las empresas que hoy en día manejan esta manera de empleo, y observar en el marco internacional los instrumentos que se han empleado para el desarrollo y fomento del teletrabajo. Para que con ello quienes vieran esta investigación, puedan formar su propio concepto acerca de los beneficios y dificultades que puede llevar implícito el teletrabajo.

Es decir, se considera el antecedente histórico y desarrollo legal, a través del tiempo del teletrabajo, el cual tiene su origen en las telecomunicaciones y la globalización y que a partir del desarrollo de éstas se produjo la episteme del trabajo a distancia, el cual es una innovación en el ámbito del derecho laboral y en las formas de contratación.

### **1.1. Nacimiento del teletrabajo**

No es posible lograr un acercamiento histórico al teletrabajo si no se empieza por la aproximación al trabajo propiamente dicho. El hombre indudablemente lleva consigo la necesidad de trabajar, no solo para cubrir sus necesidades básicas, sino también para alcanzar el nivel de vida que desea. Se tienen reportes de trabajo desde los más remotos habitantes de la tierra. Al respecto, se encuentra la postura de Marx (citado por Hirata y Zariffian, 2007):

El hombre desempeña frente a la naturaleza el papel de una potencia natural específica.

Pone en movimiento su inteligencia y sus fuerzas con el fin de asimilar materias para darles una forma útil para su vida. Al mismo tiempo que actúa por este movimiento sobre la

naturaleza exterior y la modifica, él modifica su propia naturaleza y desarrolla las facultades que se encuentran latentes”. (p. 33)

Incluso se puede considerar como orígenes del trabajo la Biblia y el código Hammurabi; la primera señala en su libro Génesis, “que Dios entregó el jardín del Edén al hombre para que lo cultivara y lo sometiera”; de lo que podemos deducir que el hombre debía obtener por el mismo su sustento, y era él mismo el encargado de trabajar y explotar el lugar en el que vivía. Si bien, este origen solo encontraría sentido para quienes se acogen a creencias religiosas, puede considerarse también como una fuente del trabajo. Etimológicamente, se encuentra mayoritariamente como sostiene José Manuel Lastra (2011):

La palabra trabajo proviene del latín trabs, trabis, traba, porque es el instrumento de sujeción del hombre. También hay quienes sostienen que se originan del vocablo latino *laborale*, que significa trabajar, laborar la tierra. Por su parte, el diccionario de la lengua española señala que esta voz se deriva del latín tripaliare, tripallium, de la cual se deduce la acción de esfuerzos y actividades.

El trabajo ha evolucionado y ha tenido mutaciones con el paso del tiempo y el desarrollo industrial, técnico y tecnológico, surgen cada vez más modalidades para trabajar; se encuentra el trabajo físico, intelectual, a distancia, y por supuesto hoy el teletrabajo. Para profundizar en los antecedentes históricos del teletrabajo, sin lugar a dudas se debe en primera instancia hacer referencia a quien es conocido como el padre del teletrabajo por gran parte de la doctrina; se trata del físico norteamericano Jack Nilles. Su idea del teletrabajo o como lo nombró el físico, “telecommuting” nace a raíz de la crisis petrolera vivida en Estados Unidos en 1973, la escases y los altos precios del combustible mantenían preocupados a varios sectores porque esta crisis

suponía dificultades para el transporte, de esta situación surge su propuesta; “llevar el trabajo al trabajador en vez del trabajador al trabajo”.

Aunque fue en ese momento donde nació esta modalidad del trabajo, el poco desarrollo tecnológico que existía para ese momento dificultó su expansión. Pero surgieron algunas causas externas que impulsaron su difusión, como el terremoto sufrido en los Ángeles en 1994, este sismo causó grandes destrucciones en carreteras y las rutas de transporte estuvieron detenidas por varios días, esto llevó a que nuevamente se pensara en el teletrabajo como solución a la imposibilidad de transportarse a los lugares de trabajo; encontrándose en esta modalidad de trabajo un soporte para estos tiempos de recuperación de la catástrofe; el teletrabajador cumplía con sus funciones desde casa y se evitaba de esta manera que compañías y empresas perdieran todo su capital por estar detenidas, aunque nuevamente esta modalidad se encontraba reservada para cargos directivos, difícilmente un empleado operativo puede cumplir con su labor desde casa porque este no depende de la tecnología de las comunicaciones.

Con el ataque a las torres gemelas en 2001, Estados Unidos vivía un colapso, sus ciudadanos temían salir a trabajar como consecuencia del ataque terrorista, y se pensó en el teletrabajo como una solución a momentos de crisis, de hecho estudios realizados en USA, demuestran que antes de este suceso, la gente veía el teletrabajo como una posibilidad aislada, después del 11 de septiembre de 2001 se empezó a considerar como una gran opción para evitar salir de sus casas y poder estar más cerca de sus familias.

En varios países europeos se empezó también a implementar por razones del desarrollo de la economía, fomento del empleo y desarrollo competitivo empresarial; incluso se posicionó como una política de Estado, en donde en el año 2006, por ejemplo, se llevó a cabo en España “Plan

Concilia” en la Administración General del Estado o “plan para la conciliación de la vida familiar y laboral de las empleadas y empleados públicos de la administración. Lo que se pretendía con este plan era precisamente lograr una conciliación entre la vida familiar y la vida laboral; por esta razón, extendió el periodo de licencias maternas, paternas, permitió la acumulación de vacaciones; y redujo la jornada laboral bajo ciertos supuestos. Estas medidas impulsaron el teletrabajo, pues apoyados en las tecnologías los empleados públicos podían cumplir con su labor desde casa. En América Latina el teletrabajo llega como respuesta al desempleo, éste factor hizo que su desarrollo fuera rápido y consiguiera muchos adeptos, precisamente por las ventajas que este tipo de trabajo reviste.

En Estados Unidos se utiliza más el término “telecommuting”, el cual se refiere estrictamente a cambiar el desplazamiento al trabajo por las telecomunicaciones. Por su parte en Europa si prefieren utilizar el concepto “teletrabajo”, donde tele hace referencia a distancia, así que debe entenderse como “trabajo a distancia”, por eso les parece un concepto más completo que “telecommuting”. El desarrollo histórico del teletrabajo ha ido de la mano del de la tecnología, pues está facilita aún más esta modalidad de trabajo, de hecho, hoy en día es difícil pensar en teletrabajo sin las TIC. (Tecnologías de la información y comunicación), pues son precisamente estas las que soportan esta forma de trabajar.

En Colombia se han desplegado acciones para impulsar el desarrollo de esta modalidad, el Ministerio de trabajo y el Ministerio de Tecnologías de la Información y la Comunicación se han unido y han ayudado con su implementación, proporcionando la información y asesoría necesaria, de hecho, existe un pacto de teletrabajo tanto para compañías privadas como públicas, que como se señala en la página web gubernamental “teletrabajo.gov.co” sobre dicho pacto:

Es una gran alianza público – privada, que permite generar un marco de cooperación para impulsar el teletrabajo en Colombia, como instrumento para incrementar la productividad en las organizaciones, generar una movilidad sostenible, fomentar la innovación organizacional, mejorar la calidad de vida de los trabajadores y promover el uso efectivo de las tecnologías de la información y las comunicaciones en el sector productivo. (Vive Digital Colombia, 2011, p. 2)

## **1.2. Empresas pioneras en el teletrabajo**

La empresa estadounidense de tecnología y consultoría “International Business Machines” (IBM) es conocida mundialmente como la pionera en este tema. Desde los años setenta implemento esta modalidad en su compañía; en principio el teletrabajo solo estaba pensado para los altos ejecutivos, los cuales podían trabajar desde su casa o los hoteles durante sus viajes apoyados siempre en las tecnologías. Esto ha evolucionado con el paso de los años y el avance tecnológico, hoy en día hay mucho más campo para teletrabajar, no solo se reserva a los altos ejecutivos, también es posible que hagan parte de esta modalidad, empleados ejecutivos de bajo, medio y desde luego los de más nivel.

No solo se limita a viajes o a trabajar por días desde casa; hoy se encuentran teletrabajadores que tienen su oficina en casa, su empleador se encarga de proporcionarles la dotación, habitaciones que se transforman en oficinas; con computadores, impresora, fax, escáner, redes de internet, escritorio, teléfono, papelería; esto tendiente siempre a lograr un incremento en la productividad y reducción de gastos, pero no solo esto si no también entregando beneficios al trabajador, que puede

estar más en su hogar porque se reducen tiempos de traslado, e incluso con cosas tan simples como pasar la hora de almuerzo en compañía de sus familias.

En Colombia, cuatro empresas pioneras en este programa: Cisco, Bancolombia, Unilever y Argos. Como expresa la revista Semana (2013): “Todas reportan que la inversión en tecnología se ha pagado no solo con mayor productividad sino con un incremento del bienestar de los empleados”.

El cambio no ha sido fácil y uno de los principales obstáculos, ha sido lograr esa transformación cultural tanto en la oficina como en la casa. Por un lado, el empleado debe creer que el trabajo en casa no es sinónimo de ocio. Así mismo, la familia debe respetar los tiempos del teletrabajador pues, como se queja uno de ellos, “me ponen a atender al señor del gas o cosas parecidas”.

Los estereotipos de género a veces son una traba, en especial para algunos hombres tradicionalistas dados a pensar que si se quedan en la casa no van a ser vistos por su familia como proveedores del hogar. A veces es la mujer quien resiente la presencia del marido en la casa” (Semana, 2013)

Sin lugar a dudas, este desarrollo ha sido lento y tedioso, no solo pesa que esta modalidad sea relativamente nueva en este país sino que además, hay muchos otros obstáculos como los que se relacionan en el extracto del artículo anterior, como por ejemplo los problemas de género, pues este país sigue teniendo una arraigada cultura machista; para muchos hombres trabajar desde casa significa perder valor dentro de su núcleo familiar, pues tradicionalmente se usa que sea el varón el que salga de casa por el sustento, pero es claro que el teletrabajo ofrece un sinnúmero de beneficios, no

solo en tiempo y en ahorro, pues no hay desplazamientos, lo que significa evitar el tráfico en las grandes ciudades que cada día es más desastroso, no incurrir en gastos como gasolina o pasajes. El teletrabajo además, apunta a un fortalecimiento de las familias, mediante la cercanía de quien trabaja en casa, y otro considerado gran punto de esta modalidad, es contribuir al medio ambiente; pues si se evitan desplazamientos también pueden evitarse emisiones de gases de vehículos.

### **1.3. Desarrollo normativo y legal del teletrabajo en Colombia**

A medida que el tiempo avanza, han sido notorios los cambios científicos y tecnológicos, los cuales han jugado un papel muy importante en el desarrollo social y cultural de un país, en tal magnitud que los lineamientos jurídicos, normativos, jurisprudenciales han sido permeados por estos avances a tal punto que, se ha logrado una globalización y a partir de las telecomunicaciones y los medios tecnológicos se han dado grandes coyunturas geopolíticas entre los países.

Es así como las diversas ciencias y saberes del conocimiento, han venido experimentando cambios para lograr acoplarse a la actualidad tecnológica y social, en donde el derecho también ha venido modificándose para cumplir con su fin funcional, respecto al cual se ha definido como la satisfacción de unas necesidades básicas sociales ajustadas a la justicia y valores jurídicos, las cuales varían en la historia, doctrinas filosóficas y políticas (R., 2011, pág. 210).

En este sentido, y en especial en materia de derecho laboral se han implementado herramientas tecnológicas para un óptimo desarrollo del objeto del contrato de trabajo y para generar más plazas de empleo; un gran ejemplo de esto es el teletrabajo, el cual es una modalidad nueva de empleo que requiere una regulación propia, esto debido a que implica gran innovación en la prestación del

servicio, en donde el empleado no requiere de presencia física y por esto no deja de ser un contrato de trabajo.

En este orden de ideas, representa un reto para Colombia la entrada en vigor del teletrabajo, debido a que requiere de la fuerza legislativa del Estado para regular todo lo pertinente al teletrabajo; pues si bien a esta modalidad laboral se le aplica la normatividad contenida en el Código Sustantivo de Trabajo y de la Seguridad Social, se tienen variables considerables con respecto al contrato de trabajo convencional que regula este Código en materia laboral.

En este sentido, se han desarrollado algunos instrumentos legales que han tratado y desarrollado el tema del teletrabajo de una forma sutil, por lo que es pertinente aclarar que se aborda el tema de una manera somera y que no es tan contundente; aun así, es de vital importancia abordar el tema legal y presentar las normas fundamentales que han desarrollado en el marco nacional del teletrabajo, a continuación se presentan algunas de ellas:

#### **LEY 1221 DE 2008.**

Esta ley establece normas para promover y regular el teletrabajo y se dictan otras disposiciones.

El Representante a la Cámara Luis Felipe Barrios (2008) indica: “Con el teletrabajo, los colombianos podrán realizar desde sus hogares actividades remuneradas” esto lo dice para la revista Actualidad Laboral y Seguridad Social como autor de la ley que da vida al teletrabajo en Colombia (ley 1221 de 2008) y que busca disminuir el desempleo y facilitar el desarrollo de las labores al interior de una empresa mediante el uso de las nuevas tecnologías.

Esto resulta un gran reto e innovación en materia legislativa y laboral, y en este sentido se dieron grandes debates en el Senado de la República con el fin mismo de desarrollar un lineamiento

matriz que aborda el tema del teletrabajo, y en este orden de ideas, salió a la luz pública la ley 1221 de 2008, la cual sería pionera en materia de teletrabajo con la cual se pretendió dar algunas acepciones de la nueva modalidad de trabajo, se le asignó al Gobierno la implementación de políticas de fomento del teletrabajo y adicional a ello, se deja planteada libertad de regulación de la ley y además, se precisa que se requiere fomento de esta modalidad laboral.

Bajo el entendido de la ley 1221 de 2008, varias organizaciones y empresas han encontrado en esta figura la forma de garantizar y materializar varios conceptos y derechos constitucionales, tales como la vida digna, el derecho al trabajo, la protección a personas que cuenten con alguna discapacidad manifiesta, el derecho a la intimidad personal y familiar, en fin.

Así mismo las empresas, asociaciones, organizaciones y grandes empleadores han usado la figura del teletrabajo para garantizar una calidad de vida a sus trabajadores, la cual establece un aglomerado de condiciones que garantizan de forma sistemática la salud, seguridad social y el bienestar del trabajador y de sus familiares, y por lo tanto se requiere que la organización realice varios cambios en el interior de la empresa para que el teletrabajo pueda hacer parte de las modalidades de contratación de las organizaciones ya sean de carácter privado o por el contrario de carácter público. (Garzón, 2012)

En principio, la ley tuvo como fin mismo positivizar el teletrabajo y de esta forma se formularon nueve artículos, en donde los primeros se abordaron de una forma general el objeto de la ley, y se dilucidaron algunos conceptos bases para la comprensión del teletrabajo, entre los cuales se encuentra la definición dada en el artículo segundo de esta norma y sobre lo que se entiende por teletrabajo, el cual se definió 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”. (Congreso de Colombia, 2008)

Así mismo se establecieron, en el artículo segundo las formas en cómo se puede llevar a cabo esta modalidad laboral, las cuales consisten en:

- Autónomos: son aquellos teletrabajadores que emplean su domicilio o un lugar que ellos eligen para desempeñar sus funciones; son personas que trabajan todo el tiempo por fuera de la empresa para la cual prestan sus servicios y que ocasionalmente acuden a ella.
- Móviles: son aquellos trabajadores que no tienen un lugar determinado para realizar su trabajo y que adicional a ello, su principal herramienta laboral son las TIC.
- Suplementarios: son los que con una frecuencia determinada laboran en su domicilio y que también tienen el lugar de trabajo radicado en la empresa a la que prestan los servicios.

En el artículo tercero se hace un planteamiento novedoso con respecto a que se le delega al Gobierno Nacional a través del Ministerio de la Protección Social (en compañía con la del Ministerio de Comunicaciones, el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo y el Departamento Nacional de Planeación, el Departamento Administrativo de la Función Pública, el SENA, y la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales–DIAN) la tarea de formular una política pública de fomento al teletrabajo. (Congreso de Colombia, 2008)

Es importante anotar que hoy el Ministerio de Protección Social, mediante la ley 1444 de 2011 fue escindido y que actualmente, por medio del artículo 7° de esta ley el anterior Ministerio de

protección Social se denomina Ministerio de Trabajo y que este último continuará cumpliendo las funciones y objetivos que el anterior tenía asignados; por lo anterior, y cotejando la información contenida en el artículo analizado de la ley 1221 de 2008, corresponde al Ministerio de Trabajo la tarea de la formulación de la política pública del fomento al teletrabajo.

El artículo en mención (artículo 3° ley 1221 de 2008) fue declarado exequible por la Corte Constitucional mediante sentencia C-351 de 2013, siempre y cuando se entienda que las organizaciones sindicales hacen parte de aquellas entidades que acompañarán al Ministerio del Trabajo en su misión de diseñar la política pública de fomento al teletrabajo (Corte Constitucional, 2013).

Así mismo, en el artículo tercero de la presente ley, en su párrafo, se trató de materializar los derechos fundamentales consagrados en la Carta Política de la República, en especial los artículos 13 y 25, los cuales consisten en la especial protección que brinda el Estado a la población vulnerable, esto es “...personas que por su condición económica, física o mental se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta...” (Artículo 13 constitucional) y el derecho al trabajo en condiciones dignas, siendo una propuesta cargada de inclusión social. (Ver párrafo 1 artículo 3 ley 1221 de 2008)

Por su parte, el legislador en el artículo cuarto de la ley del teletrabajo, estableció que debía crearse una Red de Fomento al Teletrabajo, la cual se hizo efectiva mediante la Resolución número 00002886 del 21 de noviembre de 2012, en donde se definen las entidades que harán parte de la Red Nacional de Fomento al Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.

En el artículo sexto se traduce en las garantías laborales, sindicales y de seguridad social para los teletrabajadores (artículo 6 ley 1221 de 2008); es de anotar que en este artículo se desarrolló un

escenario de discusión esbozado en la sentencia constitucional C-351 de 2011 cuyo magistrado ponente fue Jorge Ignacio Pretelt Chaljub, en donde se realizó un estudio de constitucionalidad del numeral 1 del artículo 6 de la ley 1221 de 2008, allí los demandantes argumentaron que: “...en virtud del numeral 1 del artículo 6, los teletrabajadores no tendrían derechos sobre jornadas laborales, pago de horas extras y recargos por trabajo nocturno. En este orden de ideas, se establecería un trato discriminatorio que carece de un fundamento objetivo y razonable. De igual manera, esta discriminación afectaría las garantías laborales dispuestas en el artículo 53 Superior..., así mismo, los demandantes alegan que “...la única diferencia entre los teletrabajadores y los demás trabajadores en cuanto a la prestación del servicio, es que los primeros pueden desempeñarlo en lugares diferentes a las oficinas o lugares que disponga el empleador para tal efecto y que solamente por este hecho se les excluye de los derechos sobre jornadas de trabajo, pago de horas extras y recargos...”

Según el análisis hecho por la Corte Constitucional y según los aportes argumentativos aportados al proceso, se decidió inhibirse a proferir un pronunciamiento sobre el tema, por cuanto a que se probó excepción de inepta demanda, tal como se observa en dicha sentencia constitucional; pero aun así, y en forma de crítica que se le podría realizar a este lineamiento jurídico/normativo sería con respecto a este tema que aunque el magistrado ponente no hizo precisión alguna, si es un tema que a más de un teletrabajador podría resultar lesivo en sus derechos como trabajadores y en especial se dejaría sin tono el derecho a la igualdad laboral que se predica de forma ligera en el marco legal del teletrabajo, esto debido a que sin dejar a un lado lo expuesto en el artículo 10 de esta ley, es algo casi inimaginable el hecho de que un teletrabajador tenga forma de probar que trabajó horas extras, dominicales o festivas y en este sentido es de gran necesidad la formulación de nuevas políticas y lineamientos en relación con las jornadas laborales a las que son expuestos los

teletrabajadores, las cuales podrían “rebosar” los topes máximos establecidos en normas nacionales e internacionales con respecto a las jornadas laborales.

En el artículo séptimo, se estableció que quien contrate por medio de la modalidad de teletrabajo deberá informarlo a los Inspectores de Trabajo del respectivo municipio y donde no existan estos, al Alcalde Municipal, para lo cual el Ministerio de la Protección, hoy Ministerio de Trabajo deberá reglamentar el formulario para suministrar la información necesaria. (Copia del artículo séptimo ley 1221 de 2008)

Por su parte el artículo octavo estableció que a los seis meses de la sanción de esta ley, el Gobierno Nacional, reglamentaría lo pertinente con respecto a esta ley, y en efecto, para el año 2012, más específicamente el 30 de abril, se expidió el Decreto Reglamentario 0884 de 2012, en cumplimiento del artículo 189 numeral 11 de la Constitución política de Colombia; es de anotar que, si bien en la ley analizada se estableció un término de seis meses para reglamentar lo pertinente a ella, fue apenas 4 años después que se realizó el instrumento legal que lo haría.

## **DECRETO REGLAMENTARIO 0884 DE 2012**

Por su parte, el Decreto Reglamentario 0884 del 30 de abril de 2012, trae unas disposiciones varias conceptuales del teletrabajo en las que se encuentran disponibles en los artículos 1, 2 y 3, en los que se establecen respectivamente, el objeto y el ámbito de aplicación de la ley, se define el teletrabajo y quién es teletrabajador, así mismo, en el artículo tercero se establece más que una acepción conceptual una garantía del trabajador y una obligación del empleador, consistente en que la modalidad del teletrabajo se rige por las estipulaciones hechas en un contrato de trabajo convencional, que debe cumplir los lineamientos establecidos en el artículo 39 del Código

Sustantivo de Trabajo y de la Seguridad Social y adicionalmente se debe cumplir con las garantías establecidas en el artículo 6 de la ley 1221 de 2008.

En este entendido se tendrá como ítems obligatorios en el contrato de trabajo los siguientes, establecidos en el artículo tercero, Decreto Reglamentario 884 del 30 de abril de 2012:

1. Las condiciones de servicio, los medios tecnológicos y de ambiente requeridos y la forma de ejecutar el mismo en condiciones de tiempo y si es posible de espacio.
2. Determinar los días y los horarios en que el teletrabajador realizará sus actividades para efectos de delimitar la responsabilidad en caso de accidente de trabajo y evitar el desconocimiento de la jornada máxima legal.
3. Definir las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y fijar el procedimiento de la entrega por parte del teletrabajador al momento de finalizar la modalidad de teletrabajo.
4. Las medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir el teletrabajador.

En este Decreto Reglamentario también se establecen unas obligaciones para el empleador en los artículos 4, 5,6, 7 y 8 consistentes respectivamente en:

1. Artículo 4: El empleador debe promover la igualdad de trato en cuanto a remuneración, capacitación, formación, acceso a mejores oportunidades laborales y demás derechos fundamentales laborales, entre teletrabajadores y demás trabajadores de la empresa privada o entidad pública.
2. Artículo 5: En el sector privado, el empleador debe incluir en el reglamento interno de trabajo lo relacionado con el adecuado uso de equipos, programas y manejo de la

información, con el fin de permitir y facilitar la implementación del teletrabajo como una forma de organización laboral.

El empleador debe informar al teletrabajador sobre las restricciones de uso de equipos y programas informáticos, la legislación vigente en materia de protección de datos personales, propiedad intelectual, seguridad de la información y en general las sanciones que puede acarrear por su incumplimiento.

3. Artículo 6: Para los servidores públicos las entidades deberán adaptar los manuales de funciones y competencias laborales, con el fin de permitir y facilitar la implementación del teletrabajo como una forma de organización laboral.
4. Artículo 7: Deben afiliar al teletrabajador al Sistema de Seguridad Social, Salud, Pensiones y Riesgos profesionales, de conformidad con la ley 100 de 1993, así mismo a cajas de compensación familiar.
5. Artículo 8: en seguridad y previsión de riesgos profesionales son las definidas por la normatividad vigente. En todo caso, el empleador deberá incorporar en el reglamento interno del trabajo o mediante resolución, las condiciones especiales para que opere el teletrabajo en la empresa privada o entidad pública. (Congreso de Colombia, 2008)

En este sentido se observa que las obligaciones de los empleadores con respecto a los teletrabajadores se traducen en garantías para estos últimos, y en comparación con los empleados comunes, que están bajo el amparo del código sustantivo del trabajo, los teletrabajadores deben tener un régimen especial aunque compartan los principios y garantías básicas del trabajo como tal.

Dentro de la perspectiva planteada por el Decreto 884 de 2012 que reglamentó la ley 1221 de 2008, se establecieron también unas funciones específicas para algunas entidades, como por ejemplo, las obligaciones establecidas en el artículo noveno de dicho decreto reglamentario, en

donde las Administradoras de riesgos profesionales (ARL) en coordinación con el Ministerio del Trabajo, deberán promover la adecuación de las normas relativas a higiene y seguridad en el trabajo a las características propias del teletrabajo.. Así mismo se determinó que, la Comisión Nacional del Servicio Civil implementará un instrumento para medir el desempeño laboral del teletrabajador, esto de acuerdo al artículo once de dicha disposición.

Es de anotar que anteriormente se esbozaron dos grandes lineamientos normativos que han regulado el teletrabajo de forma general sin desconocer los demás reglamentos existentes para el caso, lo anterior está planteado para guiar al lector de una manera fácil.

#### **1.4. Convenios y tratados internacionales en materia de teletrabajo que han sido ratificados por Colombia**

En materia internacional y como garantes de los derechos de los trabajadores se han creado dos organizaciones bases para el desarrollo, protección y creación de los derechos humanos y más específicamente los derechos internacionales de los trabajadores, promoviendo así la participación de estos en todos los asuntos laborales que permean sus actividades diarias; estas organizaciones son conocidas por las siglas ONU y OIT.

Por su parte, la ONU tuvo como fecha de creación oficial el 24 de octubre de 1945 y en la actualidad está conformada por 193 Estados miembros, entre los cuales se encuentra Colombia; entre las funciones principales de la ONU se encuentran: el mantenimiento de la paz, el desarrollo, la promoción y protección de los derechos humanos, desarrollo y respeto por el derecho internacional, asuntos humanitarios, entre otros. (Naciones Unidas, s.f.)

Por su parte la OIT, “...fue creada en 1919, como parte del Tratado de Versalles que terminó con la Primera Guerra Mundial, y reflejó la convicción de que la justicia social es esencial para alcanzar

una paz universal y permanente...” (Organización Internacional del Trabajo, s.f.) así pues, la OIT fue creada con el fin único de promover los derechos de carácter laboral en el marco de la industrialización y la revolución industrial, que aunque tuvieron escenario en la segunda mitad del siglo XVIII permeó e influenció todos los aspectos laborales, económicos, sociales, políticos y demás y que aún se encuentran rezagos de este “boom” histórico, caracterizado por el desarrollo de las urbes y el desarrollo de una economía que giraba en torno a un comercio más técnico, mecánico e industrial y menos manual y esto tuvo gran impacto en los gremios trabajadores.

En este orden de ideas, la creación de la OIT fue crucial para la determinación, promoción y defensa de los derechos laborales, se puede observar que desde sus inicios se han dado aportes importantes en el marco del derecho laboral internacional, como por ejemplo los seis Convenios Internacionales Del Trabajo que tuvieron lugar en La primera Conferencia Internacional del Trabajo en Washington en octubre de 1919, en los cuales se contemplaron temas como las horas de trabajo en las industrias, el desempleo, todo lo relacionado con las mujeres y madres trabajadoras, el trabajo nocturno de los menores en las industrias y la edad mínima (Organización Internacional del Trabajo, s.f.)

En relación con la implementación y el fomento del teletrabajo, los organismos internacionales han jugado un papel determinante desde el punto de vista jurídico, esto conforme a que se han desarrollado una serie de convenios y tratados que son aplicables a esta nueva modalidad laboral gracias a lo que transcribe el artículo 19 del Código Sustantivo del Trabajo sobre normas de aplicación supletoria, que fue declarado exequible por la Corte Constitucional mediante sentencia C-401 de 2005.

En este sentido, se tiene como convenios fundamentales que han sido ratificados por Colombia en materia laboral que permean y son de utilidad al momento de la implementación del teletrabajo en Colombia, los siguientes:

- Convenio C-159, que entró en vigor el 20 de junio de 1985 y fue ratificado por Colombia el 7 de diciembre de 1989, y que contempló la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas, en este convenio se logró establecer que todo país que fuera miembro de la OIT y que ratificara este convenio debía establecer políticas públicas de inclusión de personas con discapacidades o que tuvieran alguna imposibilidad para laborar.

En este sentido, y en forma de implementación y desarrollo legal de este convenio, se encuentra la innovación que realizó el legislador mediante la ya nombrada ley 1221 de 2008, en donde se puede observar que como finalidad la inclusión social e incursión a la vida laboral de personas que cuenten con alguna discapacidad y en este entendido se observa la similitud entre el convenio C-159 y la ley que desarrolla el teletrabajo.

Así mismo, esta ley pretende la inclusión social, la igualdad de oportunidades y el fomento del empleo en personas que tengan algún problema para movilizarse a laborar, para madres y padres cabeza de hogar, para personas que tengan a su cargo responsabilidades familiares y demás.

- Convenio C-156 de 1981: este convenio tuvo como fin la inclusión laboral y la igualdad de oportunidades de personas que tuvieran a su cargo responsabilidades familiares y hace la salvedad en el artículo 1 que no solamente incluye a hijos sino a familiares extensos que tuvieran a su cargo y que por motivo a ello se vieran limitadas las oportunidades y la posibilidad de prepararse para dedicarse a alguna actividad económica.

Es de observar que en el artículo 2 del presente convenio, los Miembros deberán implementar políticas públicas con miras a garantizar la igualdad de estos trabajadores que tienen a su cargo el cuidado de algún familiar y adicional a ello se dictó que, en lo posible, el desarrollo de sus actividades laborales no entrase en conflicto con el desarrollo de las responsabilidades familiares. (Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981)

En este sentido, y en observancia a la ley 1221 de 2008, se encontró similitud en el entendido que ambas tienen el fin mismo de la protección, fomento del trabajo y facilidad laboral y familiar, y en este sentido hay quienes consideran que el teletrabajo es gran promotor de la familia por el hecho de que “libera” más tiempo que puede ser dedicado a la vida personal del teletrabajador.

En contraposición con la opinión anterior, se encuentran quienes piensan que el teletrabajo debe ser establecido de forma correcta en el contrato de trabajo mediante cláusulas especiales como por ejemplo la cantidad de horas que deberá laborar el teletrabajador y las horas que corresponden a descanso y esto en razón a que el teletrabajador no debe estar disponible todo el tiempo y a las horas que el empleador, esto debido a que el teletrabajador en el desarrollo natural de sus actividades es susceptible de que en él recaiga exceso de trabajo, (Rojas, 2010) por lo que el ambiente familiar y personal del teletrabajador puede ser esgrimido por el trabajo, siendo de especial importancia recordar que la mayoría de veces el desempeño de las funciones laborales se desarrollan en el espacio personal del teletrabajador, esto es, en el domicilio de este.

## **2. Acepciones generales de los riesgos laborales**

### **2.1. Definiciones, marco legal y generalidades de los riesgos laborales**

Inicialmente es importante definir algunos conceptos relacionados con el riesgo desde contexto laboral, según la Ley de Prevención, ley 31 del 8 de noviembre de 1995, en el artículo 4º el riesgo laboral es considerado como: “(...) la posibilidad de que un empleado sufra un determinado daño originado del trabajo. Para calificar un riesgo desde el punto de vista de su gravedad, se valorarán simultáneamente la probabilidad de que se produzca el daño y la severidad del mismo”. (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 1995, p. 8)

Cualquier empleado en su lugar de trabajo está expuesto a riesgos que pueden representar una amenaza o peligro para él, por tal razón, es importante que las organizaciones posean un departamento de salud ocupacional o de seguridad del empleado para que pueda prevenir, atender y proteger a los trabajadores de los accidentes laborales; para este fin es necesario tener una estructura para evaluar los riesgos y llegar a una evaluación.

Evaluación de riesgos laborales: “es el proceso de valoración del riesgo que entraña para la seguridad y salud de los trabajadores la posibilidad de que se verifique un determinado peligro en el lugar de trabajo”. (2000, p. 4)

Los riesgos laborales están amparados principalmente por la Constitución Nacional según lo que reza el artículo 25: “El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en

condiciones dignas y justas”, pero ha tenido diversas reformas que datan desde el año 1945, para este trabajo es importante tener en cuenta las reformas estructurales que se dieron a partir del año 1993 con la Ley 100 donde se origina el Sistema de Seguridad Social Integral como se muestra a continuación:

Tabla 1. Reformas estructurales del Sistema de Seguridad Social Integral

15	1993	Ley	55	Por medio de la cual se aprueba “Convenio núm. 170 y la Recomendación núm. 177 sobre la Seguridad en la Utilización de los Productos Químicos en el Trabajo”.
16	1993	Ley	100*	Sistema General de Riesgos Profesionales Libro III: La Ley 100 de 1993 dedicó al Sistema de Riesgos Profesionales el libro tercero (artículos 249 a 256), pero esas normas no rigieron porque simultáneamente el Congreso facultó al Gobierno ( artículo139 -11) para expedir un estatuto regulador del sistema; el Gobierno cumplió el encargo a través del Decreto – Ley 1295 de 1994, por el cual determina la Organización y Administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.
17	1997	Ley	361	Mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones.
18	1997	Ley	378	Por medio de la cual se aprueba el “Convenio núm.161, sobre los servicios de salud en el trabajo”.
19	1998	Ley	436	Por medio de la cual se aprueba el “Convenio 162 sobre utilización del Asbesto en Condiciones de Seguridad”.
20	2001	Ley	704	Por medio de la cual se aprueba el “Convenio 182 sobre la Prohibición de las peores forma de trabajo infantil y acción inmediata para su eliminación”.
21	2001	Ley	717	Por la cual se establecen términos para el reconocimiento de las pensiones de sobrevivientes y se dictan otras disposiciones.
22	2002	Ley	776 *	Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales.

23	2002	Ley	789	Reforma el Código Sustantivo del Trabajo. Los aspectos más importantes que afectan al Sistema General de Riesgos Profesionales: 1.El artículo 3 de la Ley 789 de 2002 determina que el trabajador tendrá derecho al subsidio familiar en dinero durante el período de vacaciones y en los días de descanso o permiso remunerado de Ley, convencionales o contractuales, en períodos de incapacidad por motivo de enfermedad no profesionales, por maternidad, accidentes de trabajo o enfermedades profesionales. 2...
24	2003	Ley	828	"Por la cual se expiden normas para el Control a la Evasión del Sistema de Seguridad Social".
25	2005	Ley	962	Por la cual se dictan disposiciones sobre racionalización de trámites y procedimiento administrativos de los organismos y entidades del Estado y de los particulares que ejercen funciones públicas o prestan servicios públicos.
26	2006	Ley	1009	Se crea con carácter permanente el Observatorio de Asuntos de Género: OAG, el cual estará a cargo de...
27	2006	Ley	1010*	Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
28	2006	Ley	1098	Por del cual se expide el Código de la Infancia y la Adolescencia.
29	2008	Ley	1252	Por la cual se dictan normas prohibitivas en materia ambiental, referentes a los residuos y desechos peligrosos y se dictan otras disposiciones.

30	2008	Ley	1257	Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres...
31	2011	Ley	1496*	Por medio de la cual se garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres, se establecen mecanismos erradicar cualquier forma de discriminación y se dictan otras disposiciones.
32	2012	Ley	1539	Por medio de la cual se implementa el certificado de aptitud psicofísica para el porte y tenencia de armas de fuego y se dictan otras disposiciones.

33	2012	Ley	1562*	<p>Por la cual se modifica el Sistema General de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional.</p> <p>Artículo 1°. Definiciones</p> <p>Sistema General de Riesgos Laborales: Es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan. Las disposiciones vigentes de salud ocupacional relacionadas con la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales y el mejoramiento de las condiciones de trabajo, hacen parte integrante del Sistema General de Riesgos Laborales.</p> <p>Salud Ocupacional: se entenderá en adelante como Seguridad y Salud en el Trabajo, definida como aquella disciplina que trata de la prevención</p>
----	------	-----	-------	---

Fuente: Zuleta (2013). Marco normativo del Sistema General de Riesgos Laborales

Todos los cambios que se han realizado con respecto a la seguridad del trabajo desde los noventa, han ayudado a que actualmente el empleado goce de mayor protección mientras desempeña sus labores, afortunadamente en la actualidad se exige a las organizaciones que la contratación este dada por ciertos parámetros que protegen su integridad, gracias a las reformas que se han venido haciendo al Sistema General de Riesgos Profesionales a través de los años, tratando de abarcar la mayor cantidad de riesgos a los cuales están expuestos los trabajadores en Colombia.

Los departamentos de salud ocupacional en las organizaciones cumplen una labor especial en este sentido, porque velan por el cumplimiento de las políticas de seguridad, cooperan en la protección de los derechos de los trabajadores, intermedian en los incidentes e inspeccionan que se

esté cumpliendo a cabalidad con los planes de gestión que se encuentren documentados al interior de la organización con respecto a la seguridad y la salud en el trabajo, con el fin de cumplir los objetivos allí propuestos y sobretodo proteger al empleado.

El Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (SGSST) que consiste en el desarrollo de un proceso lógico, se basa en la mejora continua e incluye la organización, la política, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo.

Adicionalmente, es importante tener claros los conceptos de accidente de trabajo, enfermedad laboral, salud ocupacional, condiciones de salud y de seguridad y autorreporte de condiciones de trabajo y salud, con el fin de contextualizar mejor al lector en cuanto a los riesgos laborales y aplicarlos al teletrabajo como tal.

El accidente de trabajo cuenta con varias definiciones que se citan textualmente según la Ley 1562 de 2012 en su artículo 3°

- ✓ Todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte.
  
- ✓ Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador o contratante, durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo.

- ✓ Igualmente se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador.
  
- ✓ También se considerará como accidente de trabajo el ocurrido durante el ejercicio de la función sindical, aunque el trabajador se encuentre en permiso sindical, siempre que el accidente se produzca en cumplimiento de dicha función.
  
- ✓ De igual forma se considera accidente de trabajo el que se produzca por la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se actúe por cuenta o en representación del empleador o de la empresa usuaria cuando se trate de trabajadores de empresas de servicios temporales que se encuentren en misión. (Congreso de Colombia, 2012, p.3)

Según el artículo 209 del Código Sustantivo del Trabajo propone una valuación de incapacidades permanentes de accidentes de trabajo, la cual se clasifica por grupos y muestra los porcentajes de indemnización correspondiente dependiendo la parte lesionada y el tiempo de incapacidad al que la persona accidentada tiene derecho.

Enfermedad laboral es la que se contrae del resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. El Gobierno Nacional determinará, en forma periódica, las

enfermedades que se consideran como laborales; en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacionales, será reconocida como enfermedad laboral conforme lo establecido en las normas legales vigentes (Congreso de Colombia, 2012, p. 3).

En los currículos de algunas universidades es común hoy en día encontrar especializaciones y carreras direccionadas a la salud ocupacional como respuesta a la demanda laboral y a la necesidad de las empresas para atender, prevenir, proteger y amparar al empleado mientras realiza o desempeña sus responsabilidades. Por lo tanto, esta disciplina es la que:

Trata de la prevención de enfermedades y lesiones causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones. (Congreso de Colombia, 2012, p. 1)

En el área de Salud Ocupacional como se explicó anteriormente, interfieren conceptos tales como salud mental, condiciones de salud y de seguridad y se maneja un informe para tramitar los inconvenientes que se presenten con los empleados.

Condiciones de salud: Conjunto de variables objetivas de orden fisiológico, psicológico y sociocultural que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora.

Condiciones de seguridad. Son las condiciones necesarias para que la utilización de los lugares de trabajo no origine riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores o para que los riesgos presentes se reduzcan al mínimo.

Autorreporte de condiciones de trabajo y salud: Proceso mediante el cual el trabajador reporta por escrito al empleador las condiciones adversas de seguridad y salud que él identifica en su lugar de trabajo. (Ministerio de Trabajo, s.f., p. 131)

Muchas personas y organizaciones han optado por el teletrabajo debido a la facilidad y al bajo costo que representa el no tener que desplazarse a un sitio de trabajo determinado, no quiere decir lo anterior, que la comodidad que suministra esta modalidad de trabajo exima al contratante de ciertas responsabilidades que tienen que ver con la seguridad, integridad y bienestar del empleado.

## **2.2. Especificidad de los riesgos laborales en el teletrabajo, riesgos laborales para los teletrabajadores.**

El tratamiento legal de los teletrabajadores en materia de riesgos laborales está amparado por el Decreto 1072 expedido por la Presidencia de la República (2015) en su capítulo quinto, el cual debe ser incorporado en los reglamentos internos aclarando las condiciones para que opere esta modalidad. Según el artículo que hace alusión a las responsabilidades de las partes en cuanto a la seguridad y la previsión de riesgos laborales: “Las obligaciones del empleador y del teletrabajador en seguridad y previsión de riesgos laborales son las definidas por la normatividad vigente”. (párr. 4)

Seguidamente, se indica que las Administradoras de Riesgos Laborales serán las encargadas de la elaboración de la guía para prevención y actuación en situaciones de riesgo que llegaren a presentar los teletrabajadores, y suministrarla al teletrabajador y empleador.

La afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales se hará a través del empleador, en los mismos términos establecidos en el Decreto-Ley 1295 de 1994, por medio del diligenciamiento del formulario que contenga los datos que para tal fin establezca el Ministerio de Salud y Protección Social, en el que se deberán precisar las actividades que ejecutará el teletrabajador, el lugar en el cual se desarrollarán, la clase de riesgo que corresponde a las labores ejecutadas y el riesgo correspondiente a la empresa o centro de trabajo, así como el horario en el cual se ejecutarán. (Presidencia de la República, 2015, párr. 5)

Las Tecnologías de la Información y la Comunicación han revolucionado las formas de operar y realizar las actividades en los diferentes sectores, en el mercado laboral también se ha hecho inevitable reestructurar e implementar nuevas formas de llevar a cabo las funciones, en vista de lo anterior, se ha creado el teletrabajo como una modalidad donde el empleado no debe desplazarse hasta su sitio de trabajo, porque desempeña sus actividades con la utilización de las TIC tal como lo regula y promueve la Ley 1228 de 2008. A esta forma de trabajo, se le atribuyen como beneficios al teletrabajo la comodidad de los horarios, la oportunidad de compartir más en familia y el ahorro en tiempo y costos de movilización; pero también existen unos riesgos asociados al teletrabajo como se describe en un artículo publicado en la revista Dinero:

Por el lado de los teletrabajadores, asumir esta modalidad de trabajo puede disminuir la comunicación con sus compañeros de trabajo, lo cual afectaría eventualmente su curva de aprendizaje. En adición, movilizar el trabajo al hogar puede difuminar la

barrera entre la vida familiar, laboral y el ocio, al tiempo que puede impulsar el sedentarismo.

Finalmente, otro de los principales riesgos de esta modalidad de trabajo está en la posibilidad de cargar laboralmente en exceso a los teletrabajadores. (Dinero, 2014, párr. 11)

Existen unas obligaciones de las partes (Empleador, trabajador y Administradora de Riesgos Laborales) con respecto a los riesgos laborales:

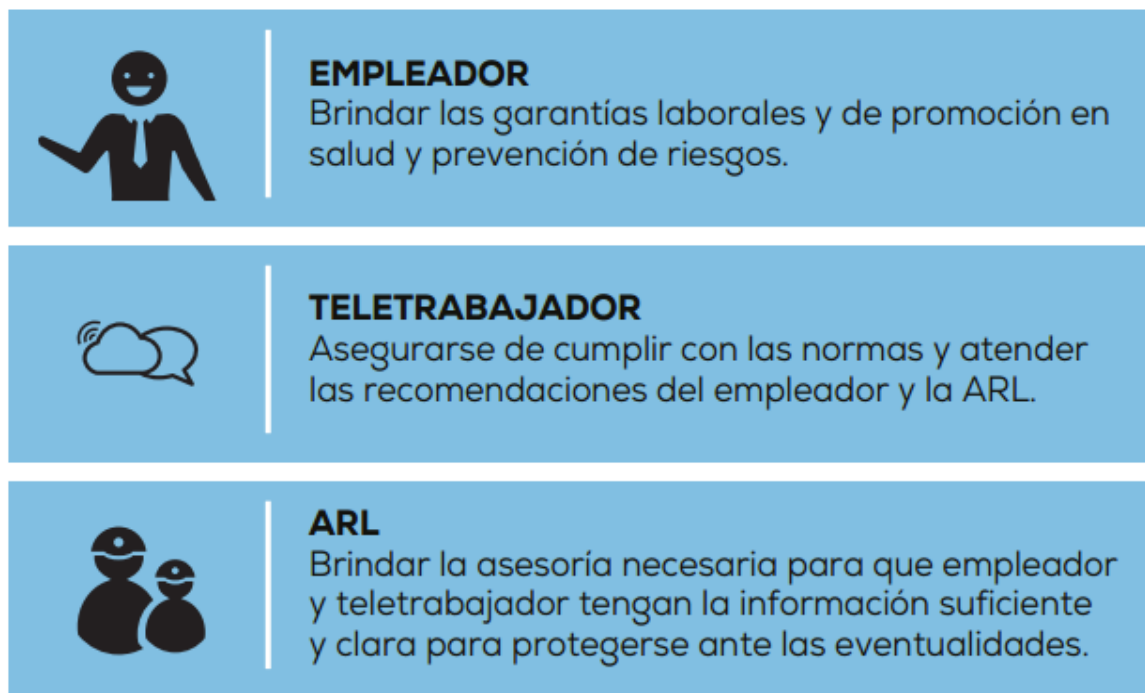
El empleador además de afiliar al Teletrabajador al Sistema de Seguridad Social Integral, tiene la responsabilidad de incluir en el reglamento de la empresa las condiciones para que se dé el teletrabajo en la empresa privada; en la pública, deben adecuar los manuales de funciones y competencias laborales al teletrabajo.

Deberá especificar la clase de riesgo del centro de trabajo del que depende (actividades económicas establecidas en el Decreto 1607 de 2002). También, es necesario especificar el lugar en el que se presta el servicio, para velar porque cumpla con los requerimientos necesarios para cumplir las condiciones de salud y seguridad.

Por su parte el teletrabajador, debe informar sus condiciones laborales en el formato de Autorreporte, cumplir los reglamentos del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo, utilizar las herramientas correctamente y reportar los accidentes que sufra en la ejecución de sus labores de manera inmediata a la ARL. La Administradora de Riesgos Laborales debe capacitar y/o asesorar sobre los posibles accidentes que se pueden presentar en su lugar de trabajo,

desarrollar campañas, programas o acciones dirigidas a la prevención de accidentes y la protección del teletrabajador.

Gráfico 1. Obligaciones de las partes en los riesgos laborales



Fuente: Ministerio del Trabajo (s.f.). El ABC del Teletrabajo en Colombia.

Se recomienda al empleador informar y/o capacitar a los teletrabajadores sobre sus políticas en materia de seguridad y salud como medida preventiva para disminuir los riesgos a los que se encuentra expuesto el teletrabajador en su lugar de trabajo, teniendo en cuenta que en primer lugar es importante identificar el sitio de trabajo para hallar las condiciones inadecuadas o inseguras, así como emergencias de sismo, incendio y terremoto:

Se debe establecer claramente los horarios de trabajo y horarios de disponibilidad para la empresa, además de delimitar los trabajos a realizar para evitar una sobrecarga laboral, haciendo los tiempos y tareas susceptibles de medición. Además, es relevante mantener el orden y aseo en el sitio de trabajo para evitar accidentes o enfermedades relacionadas con el manejo sanitario, el buen mantenimiento de las instalaciones eléctricas, cableado debidamente organizado, tener precaución cuando deba desplazarse a la empresa y proponer hábitos y estilos de vida saludables.

(Ministerio del Trabajo, s.f., p. 135, 136, 137, 138, 139)

Los teletrabajadores deben separar su vida familiar de la laboral, para lograr un buen desempeño de sus funciones y la buena distribución del tiempo, por tal razón, se aconseja asignar un lugar exclusivo para realizar el trabajo, el cual cuente con las condiciones necesarias para garantizar la salud y el bienestar del empleado.

Si se llega a presentar un accidente, se deben seguir las siguientes recomendaciones:

- Busque atención de primeros auxilios en el sitio de ocurrencia y de ser necesario trasládese a la Institución Prestadora de Salud (IPS), para la atención médica correspondiente.
- Comuníquese a la línea de atención telefónica que encontrará en su carné de la ARL y brinde la información que allí le soliciten. Siga las recomendaciones que le den en la Línea de Atención.

- El teletrabajador deberá informar a su empleador para que éste diligencie y envíe a la ARL el Informe de Accidente de Trabajo, antes de pasadas 48 horas del incidente.

(Ministerio de Trabajo, s.f., p. 144)

### **2.3. Diferencias entre los riesgos laborales frente al trabajador común y el teletrabajador.**

Tanto el teletrabajador como el empleado común que debe desplazarse hacia un lugar de trabajo, están expuestos a los accidentes o a las enfermedades laborales, la diferencia frente a los riesgos entre estas partes, radica principalmente en lo que implica el desplazamiento hacia el sitio de trabajo. Según

Es importante destacar que en la praxis en torno al accidente de trabajo en el teletrabajo, se pueden presentar unas dificultades de carácter probatorio en el momento en que ocurra el mismo, debido a que la ejecución de la labor se realiza por fuera de las instalaciones de la empresa, y que el trabajador tiene la libertad de movilización dentro de su domicilio, pudiendo verse expuesto a otros riesgos que no son inherentes a la actividad laboral. (Ruíz, 2015, p. 26)

Teniendo en cuenta lo anterior, es importante resaltar entonces que la protección de las contingencias dadas en el teletrabajo están sujetas a la prueba como tal que ligue o establezca como nexo causal, el cual se puede considerar como el desarrollo de las labores establecidas por el empleador y que al momento de la ejecución de estas ocurra alguna contingencia, para lo cual como antes se describió debe seguir unos pasos específicos para que la Administradora de los Riesgos Laborales ofrezca protección al empleado.

En este sentido, es de especial estudio individual de cada caso específico para considerarlo como accidente laboral en el teletrabajo y en este orden de ideas, dicho accidente sea cubierto por la ARL a la cual está debidamente afiliado el teletrabajador.

### **3. Problemas y desafíos que enfrenta el teletrabajo en el marco general de los riesgos laborales encontrados con la realización del trabajo de campo**

#### **3.1. Descripción, objetivo y modalidad empleada en el trabajo de campo**

Para la realización de este trabajo se optó por realizar entrevistas como trabajo de campo, ya que se consideró que éstas eran el mecanismo apropiado para la presente investigación, ya que como expresa Fontana; “La entrevista cualitativa permite la recopilación de información detallada en vista de que la persona que informa comparte oralmente con el investigador aquello concerniente a un tema específico o evento acaecido en su vida” (Fontana, 2005)

Así las cosas, lo que se buscó fue tener un acercamiento más real y certero acerca de la percepción que tienen los teletrabajadores y así aterrizar los conceptos desarrollados durante la elaboración de esta investigación, pues se puede ver que este trabajo de grado logró resultados no solo limitados a los riesgos laborales en el tema que nos compete, sino que además consiguió obtener información valiosa acerca de la manera en que se está viviendo el teletrabajo en nuestra región.

Las preguntas realizadas pretendían sin lugar a dudas, obtener datos concretos sobre la forma en que se da manejo a los riesgos, pero con una característica fundamental; observar que tan grande es la brecha entre teletrabajadores del sector público y los del sector privado, en cuanto al manejo que

obtienen los riesgos en ambos sectores, partiendo de la base, que en muchos aspectos laborales se llevan de manera distinta entre unos y otros.

Como se podrá observar en las entrevistas anexadas, tomamos una muestra de cuatro teletrabajadores; dos del sector privado y dos del sector público. Encontrando unas diferencias abismales entre unos y otros en cuanto al manejo que presenta tanto la modalidad como tal, como los riesgos laborales en específico. Los cuestionamientos en la entrevista buscaban en principio, conocer acerca del conocimiento que tiene el trabajador sobre su modalidad de empleo, y saber cómo es el tratamiento que se tiene cada sector respecto a la divulgación, prevención y tratamiento de los riesgos laborales.

En este orden de ideas, se llegó a una conclusión general y es que los riesgos laborales dispuestos en la legislación Colombiana en el marco del teletrabajo están definidos en varios formatos legales y que si han sido considerados y determinados por el legislador, pero aun así el tratamiento y la aplicación que reciben estos en el en el sector oficial, más claramente en la Gobernación de Antioquia, no es el mismo tratamiento que reciben los riesgos laborales en empresas privadas; y esto en consideración de unos ítems que los diferencian a saber: promoción, prevención y protección de estos en referencia al teletrabajador.

Es por esto que se cuestiona en este sentido la función de vigilancia y control que debería ejercer el Ministerio de Trabajo en el contexto y se cuestiona igualmente las funciones que son inherentes a las ARL- tal como lo dice el artículo 2.2.1.5.9 del Decreto 1572 de 2015 al igual que el artículo 9 del Decreto 884 de 2012, conforme a que como se vio en el desarrollo de la investigación, este último debe realizar una guía que contenga información relativa a los riesgos laborales y en este sentido debe entregarlas a los teletrabajadores y a los empleadores, de forma tal que los riesgos

laborales en el teletrabajo deben ser de entero conocimiento de ambas partes contractuales gracias a la comunicación que debería existir entre estos y la ARL, es así como radica la gran diferencia dada entre el tratamiento de los riesgos laborales en el teletrabajo en Colombia en el sector oficial o público y en el sector privado.

### **3.2. Tratamiento de los riesgos laborales en el Teletrabajo en el sector público**

Como se ha ido tratando a lo largo de la investigación, los riesgos laborales son un derecho fundamental y constitucional que tienen todos los trabajadores colombianos y en igualdad de condiciones se encuentran los teletrabajadores con una variante dada por la especialidad de la modalidad laboral en la que se encuentran los teletrabajadores.

En la especialidad de los riesgos laborales bajo la modalidad de teletrabajo se encuentran aquellos trabajadores del ramo oficial contratados por el Estado, que de forma insistente ha ido sentando bases sólidas para el desarrollo correcto y sostenible del teletrabajo, siendo de vital importancia la implementación exacta de los riesgos laborales para esta.

En este sentido y teniendo en cuenta la muestra tomada para la aplicación del trabajo de campo en modalidad de entrevista, se seleccionaron dos personas teletrabajadoras en la Gobernación de Antioquia, lo que permitió un acercamiento más real al tratamiento que en este entendido le está dando el Estado a los riesgos laborales, llegando a la conclusión específica que el Estado, Gobernación de Antioquia, que es una de las entidades públicas piloto en el desarrollo e implementación del teletrabajo, ha dado una correcta aplicación a la ley que regula los riesgos laborales en contexto teletrabajo.

Así pues, se tiene que los riesgos laborales en este sector han sido correctamente empleados; se tiene como información allegada a la investigación que desde el 2013 la gobernación de Antioquia

ha incursionado en el mundo de las TIC con el teletrabajo con 124 trabajadores vinculados a esta modalidad de trabajo, así mismo se tiene que para que estos sean vinculados como teletrabajadores, deben cumplir primero unos requisitos especiales los cuales están comprendidos en los siguientes:

- ✓ Deben primero presentar alguna causal contemplada por la entidad que justifique la necesidad personal del trabajador para poder aplicar al teletrabajo.
- ✓ Antes de vincular al trabajador como teletrabajador se realizan una serie de estudios al posible teletrabajador, estudio que dura aproximadamente 1 mes y medio; en este estudio se hacen pruebas al trabajador y a su núcleo familiar.
- ✓ Luego de que sea aprobado, se realizan unas visitas técnicas al lugar donde el teletrabajador va a desempeñar sus funciones. Asiste un ingeniero de sistemas o técnico en esta área para darle la información necesaria al empleado sobre el manejo de las TIC, así mismo se instalan plataformas y programas necesarios para el desarrollo de la labor; reciben una visita de la ARL, la cual le brinda información suficiente sobre los riesgos laborales, las contingencias y procedimiento que se debe llevar a cabo.
- ✓ Es de gran importancia mencionar que periódicamente reciben visitas donde se comprueban las condiciones laborales en el lugar de trabajo, en donde las visitas pueden ser ordinarias, donde se les avise que se le hará visita o de forma extraordinaria, en donde la visita es sorpresiva.
- ✓ Periódicamente a los teletrabajadores se les brinda charlas y se les proporciona información sobre los riesgos laborales y la forma de cómo se previenen las contingencias.

Es de gran importancia destacar la función desempeñada por la ARL encargada de los riesgos laborales en el sector público, específicamente en la Gobernación de Antioquia, pues de la mano del empleador, se ha visto la gestión desarrollada por esta en la promoción y prevención de los riesgos laborales, dándole aplicación a cabalidad de las disposiciones jurídicas relacionadas con este tema.

En síntesis, el Estado como empleador en el marco laboral del teletrabajo ha sido gran ejemplo de aplicación de la normatividad vigente en relación a esta nueva modalidad y en este sentido se han promovido y garantizado los derechos laborales de los trabajadores oficiales y en especial el derecho a la seguridad social y riesgos profesionales y en este sentido, es de admirar la labor realizada y desempeñada por las entidades estatales en el desarrollo de planes relacionados con el teletrabajo.

### **3.3 Tratamiento de los riesgos laborales en el Teletrabajo en el sector privado**

Cuando se hace referencia a los teletrabajadores pertenecientes al sector privado, es otra la realidad que se encuentra; desconocimiento, falta de capacitación, condiciones no adecuadas en el sitio de trabajo, poca o nula prevención de riesgos de tipo laborales. Los empleados privados se enfrentan a este panorama, de acuerdo a lo evidenciado en nuestra investigación y en el trabajo de campo realizado, el manejo no solo de los riesgos sino de la modalidad como tal debería estar mucho más avanzada, pero para nada se acerca al tratamiento que recibe este tema en el sector público, donde como se expresó anteriormente, hay una planeación, capacitación y gran aplicación.

En cuanto al sector privado, respecto al tema que atañe esta investigación se pueden exponer las siguientes conclusiones:

1. Los teletrabajadores asociados al sector privado, en general; no tienen mayor conocimiento sobre su modalidad de trabajo, creen incluso que pertenecen a esta forma de trabajo porque trabajan desde sus casas, pero no han comprendido aún la magnitud y ventajas que tienen. El proceso de contratación es muy básico, en la mayoría de ocasiones se limita a entrevistas virtuales y unas pocas presenciales, no se brinda al nuevo o posible teletrabajador ningún tipo de capacitación respecto a la nueva forma de trabajo a la que se enfrentará, y, así las cosas, muchos menos recomendaciones para prevenir riesgos laborales. El teletrabajador empieza su labor solo con las prevenciones de un trabajador normal. Además, en un gran número de casos son los encargados de facilitar todos los elementos que requieren para el desempeño de sus funciones, no reciben instrucciones ni sugerencias para crear un espacio laboral más propicio para sus funciones, de hecho, limitan sus posibles riesgos a problemas de espalda, cuando aspectos como la correcta iluminación y la realización de pausas activas son fundamentales en la prevención de los riesgos. En algunas ocasiones se encontrarán teletrabajadores que sean cuidadosos y vigilen su postura, la iluminación de su sitio de trabajo y todas las demás condiciones, pero lo hará por cuenta propia, no porque su empleador este cumpliendo con su obligación de garantizar la aptitud de su entorno laboral.
2. También, está sujeto a la exigencia de un trabajo medido en cantidad, se somete al estrés de tener que extender su jornada si es necesario para alcanzar unas cifras, debe por ejemplo realizar cien llamadas, cincuenta documentos, sin importar el tiempo o esfuerzo que requiera en alcanzar estas cifras, llegando en estos casos a laborar tiempos que no son remunerados.

Las conclusiones expresadas aquí, no son algo fuera de lo común, finalmente estamos hablando de un fenómeno relativamente nuevo en nuestro país que, si bien avanza a pasos agigantados, tal como avanza la tecnología; es también normal que el sector público lleve una gran ventaja en cuanto a la manera que afronta estos retos, pues como gobierno es el encargado de sentar precedente, y ejemplarizar para las empresas que deseen adoptar este modelo. La legislación intenta ir a la par de la realidad, pero difícilmente logra abarcarla toda. Podemos afirmar que todos los teletrabajadores están en igualdad de condiciones que el trabajador común, y que debido a que actualmente esta modalidad aún se encuentra en desarrollo, son ellos mismos los encargados de velar por sus derechos, informarse y exigir de sus empleadores todo lo necesario para que sus condiciones laborales prevengan y cubran cualquier tipo de contingencia, riesgo, enfermedad o accidente laboral.

## Referencias

Decreto reglamentario ley 1221 de 2008, 884 (30 de abril de 2012).

Barrios, L. F. (2008). Con el teletrabajo, ya no se van a necesitar asesores en las oficinas. *Actualidad Laboral y Seguridad Social*, 16-18.

Boiarov, S., & Naum , P. (2012). Teletrabajo: Cómo empezó - Una breve historia. Obtenido de <http://blog.torresdeteletrabajo.com/2012/05/teletrabajo-una-breve-historia/>

Botero Duque, N. (2013). Despacho en casa. *Semana*, 15,16,17,18.

Cirujano González, A. (2000). La evaluación de riesgos laborales. *Mapre Seguridad*, 1-19.

Colombia Digital. (2011). Pacto por el teletrabajo. Obtenido de [http://www.teletrabajo.gov.co/622/articles-8105\\_archivo\\_pdf\\_pacto.pdf](http://www.teletrabajo.gov.co/622/articles-8105_archivo_pdf_pacto.pdf)

Corte Constitucional. (19 de junio de 2013). C-351.

Digital, C. C. (2013). Colombia Digital. Obtenido de <http://colombiadigital.net/>

Dinero. (2013). Cuánto le cuestan las normas internacionales a las empresas. Obtenido de <http://goo.gl/UvuhRR>

Dinero. (julio de 2014). Bondades y riesgos del teletrabajo. Obtenido de <http://www.dinero.com/pais/articulo/teletrabajo-colombia/191738>

Fontana, F. (2005). *The interview*. London.

Garzón Cadena, D. G. (2012). Teletrabajo: estrategia de fomento de calidad de vida e inclusión laboral. *Actualidad Laboral y Seguridad Social*, 24-25.

Grupo de Tecnología Educativa. (2012). Tecnología educativa. Obtenido de <http://tecnologiaedu.us.es/>

Hirata, H., & Zariffian, P. (2007). El Concepto de Trabajo. *Revista de Trabajo*, 33-36.

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (1995). Ley 31. Obtenido de De Prevención de Riesgos Laborales: <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Normativa/TextosLegales/LeyPrevencion/PDFs/leydeprevencionderiesgoslaborales.pdf>

Lastra, J. M. (2011). <http://www.juridicas.unam.mx/>. Obtenido de <http://www.juridicas.unam.mx/>

Ministerio de Trabajo. (2012). Decreto 0884. Obtenido de <http://www.mintrabajo.gov.co/normatividad-mayo-decretos-2012/450-decreto-0884-del-30-de-abril-de-2012.html>

Presidencia de la República. (2015). Decreto 1072. Obtenido de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=62506>

R., C. (2011). Teoría General del Derecho . Biblioteca jurídica Dike.

Rojas, J. N. (2010). a paso lento, avanza el teletrabajo. *Actualidad laboral y seguridad social.*, 5-9.

Ruíz Giraldo, M. (2015). Los Riesgos Laborales en el Teletrabajo. Caldas: Universidad de Manizales.

El ABC del teletrabajo en Colombia. (s.f.). Libro Blanco, 3-191.

Zuleta Zuleta, J. (2013). Marco normativo del Sistema General de Riesgos laborales en Colombia, en el periodo 1915 - 2012. Bogotá: Universidad Nacional.

## ANEXOS

### Entrevistas realizadas en el proceso de trabajo de campo.

#### ENTREVISTA TELETRABAJADORES

#### DETERMINACIÓN DE LOS RIESGOS LABORALES EN EL TELETRABAJO.

##### Información General.

**Duración aproximada de la entrevista: 45 minutos.**

**Objetivo general:** realizar un diagnóstico sobre el desarrollo y tratamiento de los riesgos laborales en el teletrabajo

Objetivos específicos:

- Indagar sobre el conocimiento que tienen los teletrabajadores sobre los riesgos laborales.
- Conocer en qué forma

##### Datos del entrevistado:

**Nombre:** Vanesa Giraldo Hoyos

**Profesión o formación:** Tecnóloga en biomédica

**Años de experiencia en el teletrabajo:** 4 meses

**Nombre de la empresa contratante:** Langon Colombia S.A.S

**EPS y ARL:** SURA

##### Preguntas orientadoras:

#### 1. Brevemente cuéntenos que sabe y conoce del teletrabajo.

Tengo entendido que el teletrabajo es una forma de trabajo en la que el trabajador labora desde su casa, pero en comunicación constante con su empleador apoyándose en la tecnología

**2. De acuerdo con lo anterior, cuéntenos como ha sido su experiencia con el teletrabajo.**

Mi experiencia ha sido muy satisfactoria, lo más importante desde mi punto de vista es el compromiso y la responsabilidad que se debe tener a la hora de cumplir con sus actividades correspondiente, por otro lado, también es muy agradable evitarse los desplazamientos hacia una oficina o empresa.

**3. Cuéntenos como es la prevención y divulgación de los riesgos laborales en la empresa en la que usted labora.**

No tengo idea

**4. En el momento en que usted es contratado mediante la modalidad de teletrabajo, cuénteme si en algún momento le informaron sobre los riesgos laborales y si tuvieron alguna capacitación al respecto**

No hablaron ni dieron capacitación

**5. Cuéntenos si en el lugar que usted destina para desempeñar sus funciones regularmente alguien le supervisa las condiciones.**

En ningún momento

**6. Conoce medidas preventivas en el lugar donde desempeña funciones**

Desempeño funciones administrativas, lo que implica estar todo el día en un computador y tomar las medidas preventivas o de seguridad que eso implica como tener una buena posición, la altura del computador, tener un descansador de pies.

**7. Sabe que hacer en caso de un accidente de trabajo**

Yo creería que preguntar en la ARL mi punto de atención y acudir.

**8. ¿En caso de un accidente de trabajo, a donde cree que debe acudir a la EPS o su ARL?**

Yo creo que hay que acudir a la ARL

**9. ¿Ha tenido trabajos anteriores diferentes al teletrabajo? ¿Cómo se trataban allí los riesgos laborales?**

No he tenido más trabajos

**10. ¿Qué desventajas considera usted que tiene el teletrabajo frente a los riesgos laborales?**

Yo pienso que ninguna porque igual en el área administrativa son pocos los riesgos que se puedan correr, además está la ARL que me garantiza una atención en el momento de cualquier inconveniente.



## ENTREVISTA TELETRABAJADORES

### DETERMINACIÓN DE LOS RIESGOS LABORALES EN EL TELETRABAJO.

#### Información General.

**Duración aproximada de la entrevista: 45 minutos.**

**Objetivo general:** realizar un diagnóstico sobre el desarrollo y tratamiento de los riesgos laborales en el teletrabajo

Objetivos específicos:

- Indagar sobre el conocimiento que tienen los teletrabajadores sobre los riesgos laborales.
- Conocer en qué forma

#### Datos del entrevistado:

**Nombre:** Ángela Marcela Cardona

**Profesión o formación:** Asistente administrativa

**Años de experiencia en el teletrabajo:** 1 AÑO

**Nombre de la empresa contratante:** LANGON COLOMBIA S.A.S

**EPS y ARL:** SURA- SURA

#### Preguntas orientadoras:

**1. Brevemente cuéntenos que sabe y conoce del teletrabajo.**

Que es una modalidad de trabajo, que tiene los mismos derechos que un trabajador común, la diferencia para mí radica en que trabajo desde mi casa y no gasto tiempo en desplazamientos.

**2. De acuerdo con lo anterior, cuéntenos como ha sido su experiencia con el teletrabajo.**

Me parece igual que trabajar en un sitio fijo, porque igual durante mi jornada laboral debo mantenerme en línea y disponible para mi empleador

**3. Cuéntenos como es la prevención y divulgación de los riesgos laborales en la empresa en la que usted labora.**

No tuve ningún tipo de información sobre los riesgos laborales, solo me informaron que la ARL que manejaba la empresa sería sura y que yo sería afiliada a esta.

**4. ¿A qué riesgos cree que está expuesta trabajando desde su casa?**

A sufrir de la columna por estar sentada.

**5. Cuéntenos si en el lugar que usted destina para desempeñar sus funciones regularmente alguien le supervisa las condiciones.**

No, nunca yo trabajo desde mi casa, y allí nunca viene ningún personal

**6. Conoce medidas preventivas en el lugar donde desempeña funciones**

En las funciones administrativas los riesgos son pocos, pero yo trato de realizar mis funciones con cuidado, sentarme correctamente, utilizar una almohada en los pies.

**7. Sabe que hacer en caso de un accidente de trabajo**

Si, llamo directamente a la línea de mi ARL a informar para que me comuniquen donde me pueden atender y me dirijo hacía allá, y en caso de incapacidad sean ellos los responsables

**8. ¿En caso de un accidente en su casa, pero en horas laborales, a donde cree que debe acudir a la EPS o su ARL?**

Yo me dirigiría a mi ARL porque al encontrarme en horas laborales esto lo catalogaría como un accidente laboral.

**9. ¿Ha tenido trabajos anteriores diferentes al teletrabajo? ¿Cómo se trataban allí los riesgos laborales?**

Sí, he tenido. No creo que se traten de manera diferente, porque pienso que en la parte administrativa los riesgos a los que se están expuesto son mínimos

**10. ¿Qué desventajas considera usted que tiene el teletrabajo frente a los riesgos laborales?**

Ninguna, mi ARL contempla la modalidad del teletrabajo frente a todos los riesgos, pero igual yo pienso que en mi labor no corro muchos riesgos.

## ENTREVISTA TELETRABAJADORES

### DETERMINACIÓN DE LOS RIESGOS LABORALES EN EL TELETRABAJO.

#### Información General.

**Duración aproximada de la entrevista: 45 minutos.**

**Objetivo general:** realizar un diagnóstico sobre el desarrollo y tratamiento de los riesgos laborales en el teletrabajo

Objetivos específicos:

- Indagar sobre el conocimiento que tienen los teletrabajadores sobre los riesgos laborales.
- Conocer en qué forma

#### Datos del entrevistado:

**Nombre:** Marcela Hernández Álvarez

**Profesión o formación:** Abogada profesional dedicada a la inscripción, registro de Entidades sin ánimo de lucro y otros. Gobernación de Antioquia.

**Años de experiencia en el teletrabajo:** 1 AÑO, inició a teletrabajar en agosto de 2015

**Nombre de la empresa contratante:** Gobernación de Antioquia

**EPS:** Coomeva y ARL: Positiva

#### Preguntas orientadoras:

1. **Brevemente cuéntenos que sabe y conoce del teletrabajo.**

Teletrabajo es aquella forma de desempeñar las funciones de una forma innovadora, pues las actividades laborales se desempeñan desde lugar de residencia, en su caso, y se llevan a cabo metas planteadas por el empleador. Siendo algo mucho más beneficioso para el trabajador y el empleador.

2. **De acuerdo con lo anterior, cuéntenos como ha sido su experiencia con el teletrabajo.**

Ha sido maravillosa experiencia, hace un año inicié a teletrabajar a raíz de un infarto que sufrí por el nivel de estrés que manejaba, cuento con carrera administrativa; el teletrabajo fue una gran opción que fue presentada incluso por mi jefe del momento y una

recomendación de mi médico de cabecera pues debido a mi estado de salud no podría volver a trabajar de la misma manera. Así que fue presentada la solicitud a la administración de la gobernación de Antioquia y después de un arduo estudio que duró aproximadamente un mes y medio logré empezar a desempeñar mis funciones desde mi casa, esto es teletrabajar 3 días a la semana y en la oficina como tal 2 días, en un horario de 7:30 am a 5:50 pm.

**3. Cuéntenos como es la prevención y divulgación de los riesgos laborales en la empresa en la que usted labora.**

Divulgación prevención: Al iniciar mis actividades de en el teletrabajo, inicialmente hacen una capacitación del personal, y cada tanto nos actualizan en ellos, por ejemplo, el pasado viernes 16 de septiembre tuvimos una capacitación en donde incluso nuestra ARL asistió para dar indicaciones y prevención del riesgo profesional. Así mismo, tenemos visitas regulares con aviso o previo o sin él para revisar las condiciones del lugar de trabajo.

**4. ¿A qué riesgos cree que está expuesta trabajando desde su casa?**

Considero que se están más expuestos a riesgos de índole laboral quienes laboran en oficina, empresa a diferencia de los teletrabajadores, esto por cuanto a que considero se está más seguro en la casa, aunque al que le va a pasar el accidente es porque realmente le iba a pasar.

**5. Cuéntenos si en el lugar que usted destina para desempeñar sus funciones regularmente alguien le supervisa las condiciones.**

Claro, siempre hay alguien que está en constante supervisión de mis funciones y de las condiciones en las que desempeño mis funciones; es común que, sin avisar, alguien vaya a mi casa a supervisarme y también es común que avisen la llegada del supervisor.

Antes de iniciar a teletrabajar de la gobernación mandan a varias personas a saber:

1. A un ingeniero de sistemas para que me indique todo lo que tiene que ver con la tecnología que voy a emplear, me instala todos los formatos y programas que voy a necesitar al igual que la plataforma.
2. Envían una persona que evalúa los riesgos a los que estoy expuesta en mi casa, me condicionan con escritorio, computador, descansa pies, almohadillas para las manos, revisa incluso la iluminación.

Es de anotar que la gobernación es piloto en este tema.

**6. Conoce medidas preventivas en el lugar donde desempeña funciones**

En las funciones administrativas los riesgos son pocos, pero yo trato de realizar mis funciones con cuidado, sentarme correctamente, utilizar una almohada en los pies.

**7. Sabe que hacer en caso de un accidente de trabajo**

Si, llamo directamente a la línea de mi ARL a informar para que me comuniquen donde me pueden atender y me dirijo hacía allá, y en caso de incapacidad sean ellos los responsables

**8. ¿En caso de un accidente en su casa, pero en horas laborales, a donde cree que debe acudir a la EPS o su ARL?**

Yo me dirigiría a mi ARL porque al encontrarme en horas laborales esto lo catalogaría como un accidente laboral. Aunque también considero que cada caso es especial y amerita estudio.

**9. ¿Ha tenido trabajos anteriores diferentes al teletrabajo? ¿Cómo se trataban allí los riesgos laborales?**

sí, he tenido. no creo que se traten de manera diferente, porque pienso que en la parte administrativa los riesgos a los que se están expuesto son mínimos.

**10. ¿Qué desventajas considera usted que tiene el teletrabajo frente a los riesgos laborales?**

Ninguna, mi ARL contempla la modalidad del teletrabajo frente a todos los riesgos, pero igual yo pienso que en mi labor no corro muchos riesgos.

**ENTREVISTA TELETRABAJADORES**

**DETERMINACIÓN DE LOS RIESGOS LABORALES EN EL TELETRABAJO.**

## **Información General.**

**Duración aproximada de la entrevista: 45 minutos.**

**Objetivo general:** realizar un diagnóstico sobre el desarrollo y tratamiento de los riesgos laborales en el teletrabajo

Objetivos específicos:

- Indagar sobre el conocimiento que tienen los teletrabajadores sobre los riesgos laborales.
- Conocer en qué forma

## **Datos del entrevistado:**

Nombre: Marilly Ordoñez Ramírez

Profesión o formación: Abogada profesional universitaria especialista.

Años de experiencia en el teletrabajo: apenas inició a teletrabajar en septiembre de 2016

Nombre de la empresa contratante: Gobernación de Antioquia

EPS: Sura y ARL: Positiva

## **Preguntas orientadoras:**

### **1. Brevemente cuéntenos que sabe y conoce del teletrabajo.**

Teletrabajo es aquella forma de desempeñar las funciones laborales desde el domicilio del trabajador cumpliendo con metas y funciones impuestas.

### **2. De acuerdo con lo anterior, cuéntenos como ha sido su experiencia con el teletrabajo.**

### **3. Cuéntenos como es la prevención y divulgación de los riesgos laborales en la empresa en la que usted labora.**

Al iniciar me realizaron una inducción al teletrabajo en general y me informaron riesgos en una visita técnica que le hicieron en mi domicilio.

### **4. ¿A qué riesgos cree que está expuesta trabajando desde su casa?**

A ninguno en específico, incluso cuando me hicieron la visita técnica no me dijeron riesgos específicos por considerar que mi casa no tenía tantos riesgos creo yo.

**5. Cuéntenos si en el lugar que usted destina para desempeñar sus funciones regularmente alguien le supervisa las condiciones.**

Me dijeron en la inducción que siempre va a haber alguien que me va a supervisar.

**6. Conoce medidas preventivas en el lugar donde desempeña funciones**

No.

**7. Sabe que hacer en caso de un accidente de trabajo**

Acudir a mi ARL.

**8. En caso de un accidente en su casa, pero en horas laborales, a donde cree que debe acudir a la EPS o su ARL?**

A mi ARL por estar desempeñando funciones.

**9. ¿Ha tenido trabajos anteriores diferentes al teletrabajo? ¿Cómo se trataban allí los riesgos laborales?**

sí, he tenido. no creo que se traten de manera diferente, porque pienso que en la parte administrativa los riesgos a los que se están expuesto son mínimos.

**10. ¿Qué desventajas considera usted que tiene el teletrabajo frente a los riesgos laborales?**

Ninguno.

