

“El Teletrabajo” Cumplimiento de las ARL en Virtud del Decreto

884 de 2012

Andrea Delgado Romo

Nohora Luz Martínez Rey

Sandra Ortiz

Universidad La Gran Colombia

Facultad de Derecho

Especialización en Derecho del Trabajo

Bogotá D.C.

2015

“El Teletrabajo” Cumplimiento de las ARL en Virtud del

Decreto 884 de 2012

Andrea Delgado Romo

Nohora Luz Martínez Rey

Sandra Ortiz

Trabajo de grado para optar al título de Especialista en

Derecho al Trabajo

Director: Monica Fortich

Universidad La Gran Colombia

Facultad de Derecho

Especialización en Derecho del Trabajo

Bogotá D.C.

2015

Nota de Aceptación

Firma del presidente del Jurado

Firma del jurado

Bogotá, Mayo de 2015

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	8
1. CAPÍTULO I.....	11
1.1 FUNDAMENTOS TEÓRICOS DEL TELETRABAJO.....	11
1.1.1 teoría de la culpa.	13
1.1.2 teoría del riesgo profesional.	15
1.1.3 teoría jurídica utilizada en Colombia para determinar el riesgo.	15
1.2 MARCO HISTÓRICO	16
1.3 MARCO CONCEPTUAL.....	20
1.3.1 concepto de teletrabajo.	20
1.3.2 Modalidades de teletrabajo.....	21
1.3.3 concepto de riesgo laboral en el teletrabajo.....	22
1.3.4 concepto de enfermedad laboral en el teletrabajo	23
1.3.5. definición de que es el empleador y cuáles son sus obligaciones en el Teletrabajo	24
1.4. DESARROLLO HISTÓRICO	30
1.4.1 comisión técnica de fomento y difusión legal y organizacional.	34
1.4.2 comisión técnica de formación y capacitación.	35
1.4.3 comisión técnica de población vulnerable.	35
1.4.4 comisión técnica de acceso y apropiación de tecnologías de la información y las comunicaciones.	35
2 CAPITULO II.....	39
2.1 METODOLOGÍA UTILIZADA	39
2.2 DEFINICIÓN DE LA SITUACIÓN A EXPLORAR	40
2.3 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	40
2.4 DISEÑO PROPIAMENTE DICHO Y LA PREPARACIÓN DEL TRABAJO DE CAMPO	40

2.5 TRABAJO DE CAMPO	40
2.6 IDENTIFICACIÓN DE PATRONES CULTURALES EN EL TELETRABAJADOR.....	41
2.7 ANÁLISIS DE LA NORMA	42
2.8 RECOLECCIÓN DE DATOS	46
2.9 ENTREVISTA	48
2.9.1. <i>formato base de entrevista aplicada al empleador.</i>	48
2.9.2 <i>formato base de entrevista aplicada al empleado.</i>	48
2.9.3 <i>análisis de datos.</i>	49
2.9.4 <i>resultados de la entrevista.</i>	51
3 CAPITULO III.....	54
3.1 CARACTERÍSTICAS BÁSICAS DE LÓS TELETRABAJADORES	54
3.2 CARACTERÍSTICAS BÁSICAS DEL TELETRABAJADOR NORMATIVO	55
3.3 CARACTERÍSTICAS BÁSICAS DEL TELETRABAJADOR EN EL SECTOR PÚBLICO	56
3.4 CARGOS TELETRABAJABLES	58
3.5 ACTIVIDADES TELETRABAJABLES EN EL SECTOR PÚBLICO.....	58
3.6 ACTIVIDADES NO TELETRABAJABLES	58
3.7 PERFILES TELETRABAJABLES	59
3.8 PROCESO DE INSCRIPCIÓN EN EL SECTOR PÚBLICO.....	64
3.9 EL FENÓMENO DEL TELETRABAJO EN COLOMBIA	66
3.9.1 <i>prospectiva.</i>	67
3.9.2 <i>impacto social.</i>	67
3.10 APLICACIÓN DE LA MATRIZ DOFA EL TELETRABAJO	69
3.11 ANÁLISIS CRÍTICO DE LAS FALENCIAS QUE PRESENTA EL TELETRABAJO EN COLOMBIA.....	72
CONCLUSIONES.....	74
BIBLIOGRAFÍA.....	75
ANEXOS	79

Entrevista empleado teletrabajador..... 79

Entrevista empleado teletrabajador 83

ABSTRACT

Telework is a working model that uses information technology and communications while providing a number of benefits to organizations covering production, financial technical areas, and the balance between work and personal lives of employees.

ARL compliance with Decree 884 of 2012, in the performance of their duties, should ensure a safe and ergonomic place for the development of work of teleworkers, identify and eliminate the potential risks they may be exposed, through monitoring and training.

RESUMEN

El Teletrabajo es un modelo laboral, que utiliza las ventajas de las tecnologías de la informática y las comunicaciones, en simultánea provean a las organizaciones una serie de beneficios que cubren los ámbitos productivos, financieros, técnicos y de equilibrio entre la vida laboral y personal de los empleados.

Las ARL en virtud del cumplimiento del Decreto 884 de 2012, en desarrollo de sus obligaciones, deben garantizar con condiciones seguras y ergonómicas para el desarrollo de las labores de los teletrabajadores, así como, identificar y eliminar los posibles riesgos a los cuales podrían estar expuestos, a través del seguimiento continuo y la capacitación

Introducción

El presente trabajo, pretende realizar un análisis jurídico del Decreto 884 de 2012, y así determinar cuál es la diferencia que existe entre accidentes o enfermedades de origen laboral de los comunes, que pueden afectar a los tele-trabajadores del sector público.

Debido a que en los aspectos laborales colombianos se observa la influencia de la globalización, surgiendo nuevas modalidades de contratación laboral, dentro de ellas, EL TELETRABAJO; con unas condiciones especiales para los trabajadores, empleadores, empresas y para las entidades de riesgos laborales. Lo anterior, trae consigo cambios en el empleo, en la contratación, y la protección del Sistema de Seguridad Social “ARL, EPS, PENSION” debido a que el trabajador empieza a desarrollar sus actividades desde su domicilio.

El teletrabajo también nos propone transformaciones, al mezclar el tiempo de trabajo, con el descanso y la vida familiar, lo que genera un cambio en la relación con la sociedad.

Según Javier López, en el estudio realizado en el libro: La Autoformación en una sociedad cognitiva, afirma que; “con el teletrabajo, se presentan unos problemas de carácter personal y colectivo, los vinculados con la sociabilidad y la comunicación social del teletrabajador, para darle la solución a este problema se plantea una nueva forma de interacción personal a través de la utilización de medios tecnológicos que permitan la comunicación como pueden ser las teleconferencias, correos electrónicos, teléfonos celular etc.”. (López, 1999)

Igualmente el teletrabajo se ha propuesto como una solución a la problemática desde el punto de vista de algunas empresas frente a sus costos los cuales disminuyen y así mismo han detectado que la productividad del empleado aumenta, porque le permite al individuo trabajar

desde cualquier lugar y a cualquier hora, así mismo, responde a las necesidades del trabajador en cuanto a buscar el equilibrio entre la familia y el trabajo, ofreciendo oportunidad de empleo a las personas con discapacidad, con esta modalidad de trabajo también se aporta para disminuir la congestión del tráfico y por ende se presenta menos contaminación.

De otra parte, el crecimiento en el número de trabajadores hogareños es atribuible en gran parte a los avances en tecnologías de información y comunicación, “aunque este no es el único factor decisivo, el incremento de la presencia femenina en el mercado laboral y el de

familias que necesitan dos o más ingresos, son tendencias que hacen que este estilo laboral resulte más atractivo”(Cajamarca, 1999).

Referencias

López, J. (1999). *La Autoformación en una sociedad cognitiva. Revista Iberoamericana de formación a distancia*

Cajamarca, A. (1999). *El Teletrabajo, alternativa laboral de las empresas virtuales en el próximo milenio. Bogotá: Norma*

1. Capítulo I

1.1 Fundamentos teóricos del teletrabajo

Existen múltiples teorías que han desarrollado el concepto de teletrabajo por tal motivo para el desarrollo práctico fue importante abordar algunas teóricas que ayuden a comprender la evolución del Teletrabajo. Ya que este, es la evolución misma del trabajo y ha evolucionado de la misma manera cómo cambia o se transforma el sujeto trabajador en la historia.

Según el estudio realizado por Boltanski y Chiapello (2002), la flexibilidad es uno de los principales ejes del modelo capitalista, atrayendo a los sujetos que eran conscientes que habían sido explotados como empleados, el modelo naciente les ofrece una nueva forma de liberación, que realmente se convierte en otra forma de opresión disimulada. (Ordoñez, 2012)

Actualmente en las nuevas dinámicas de la producción, las tecnologías de la información y las comunicaciones se han convertido en materia prima indispensable, que para algunos es la tercera revolución industrial.

El teletrabajo, surge en los años 70 a causa de la falta de infraestructuras energéticas, la primera crisis del petróleo y el deterioro del medio ambiente. En los últimos cuarenta años el concepto ha cambiado dependiendo del punto de vista que se analice. En este trabajo fue necesario traer a discusión tres elementos claves en la definición del teletrabajo que se desarrollaran en el capítulo metodológico los cuales son, según la literatura especializada “modalidad de trabajo distante físicamente de las instalaciones de la empresa, la utilización de la información como materia prima y por ende los sistemas de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC)” (Alaminos, 2000).

Igualmente se encontró que el teletrabajo también propone transformaciones, al mezclar el tiempo de trabajo, con el descanso y la vida familiar, lo que genera un cambio en la relación con la sociedad.

Según Javier López, en el estudio realizado en el libro: La Autoformación en una sociedad cognitiva, afirma que; “con el teletrabajo, se presentan unos problemas de carácter personal y colectivo, los vinculados con la sociabilidad y la comunicación social del teletrabajador, para darle la solución a este problema se plantea una nueva forma de interacción

personal a través de la utilización de medios tecnológicos que permitan la comunicación como pueden ser las teleconferencias, correos electrónicos, teléfonos celular etc.”. (López, 1999)

Por otro lado se evidencio que el teletrabajo se ha propuesto como una solución a la problemática desde el punto de vista de algunas empresas frente a sus costos los cuales disminuyen y así mismo han detectado que la productividad del empleado aumenta, porque le permite al individuo trabajar desde cualquier lugar y a cualquier hora, así mismo, responde a las necesidades del trabajador en cuanto a buscar el equilibrio entre la familia y el trabajo, ofrecen oportunidad de empleo a las personas con discapacidad, con esta modalidad de trabajo también se aporta para disminuir la congestión del tráfico y por ende se presenta menos contaminación.

El artículo “Efectos diferenciales de género en las percepciones del teletrabajo por los responsables de recursos humanos” concluye que, inicialmente desde la perspectiva de los trabajadores el ahorrar tiempo en los desplazamientos de su hogar al trabajo, es un incentivo para vincularse a través del teletrabajo. (Espinoza, 2012)

Igualmente este artículo, “presenta otras de las desventajas que tendrá el teletrabajo, la cual radica en que los empleados pueden ser excluidos de los aspectos del mercado laboral

interno, tales como el acceso a la promoción debido a su falta de visibilidad. Por otra parte, los teletrabajadores pueden perder en discusiones técnicas y la interacción entre pares que son importantes para el desarrollo de conocimientos técnicos. El aislamiento social es común en casi todos los trabajadores a distancia, excepto los que tienen una presencia sostenida oficina” (Espinoza, 2012).

Como podemos analizar, sobre el teletrabajo se han venido planteando los pro y los contra, frente a la ejecución de las labores, a los desplazamientos de los empleados, frente al entorno social, en nuestro tema interno Colombiano también se evidencio la existencia de estudios que permiten hacer un acercamiento entre el sistema de riesgos laborales y el teletrabajo, uno de los primeros estudios se realizó en el 1971, por Mariana Velasquez de Osorio; la cual afirma que todos los Estados del mundo, tenían la obligación de establecer normas legales para reparar los daños que eran consecuencia de los riesgos laborales.

Como fundamento jurídico de la responsabilidad empresarial o patronal por riesgos profesionales se sentaron diferentes teorías siendo las más importantes en este trabajo, la teoría de la culpa, la de la responsabilidad contractual y la de riesgo profesional.

1.1.1 teoría de la culpa.

El doctor Guillermo Gabanellas en su obra derechos de los riesgos del trabajo, plantea la situación de la teoría de la culpa en los siguientes términos

También llamada teoría de la responsabilidad subjetiva, basada en los principios tradicionales del derecho romano, del derecho común, “nadie es responsable de los daños causados a un tercero como no se haya incurrido en culpa o negligencia. El obrero que sufría un accidente, según esta doctrina, debía probar que se debió a defectos en las instalaciones, taller o

explotación en que trabajaba o a falta de adecuados elementos de labor. Es decir la culpa del patrono, ya sea por acción o por omisión” (Cabanellas, 1945)Si lograba probar tales hechos el patrón era el responsable y en consecuencia debía indemnizar el daño sufrido por el trabajador como consecuencia del accidente acaecido en la labor desarrollada. Pero si por el contrario, de la prueba resultaba que el accidente había ocurrido por culpa del obrero, el patrono no debía pagar.

1.1.1.1 la carga de la prueba.

Conforme a esta doctrina de la culpa, los trabajadores debían probar para que sus derechos no quedaran desiertos, lo siguiente:

- a. La existencia de un contrato de trabajo
- b. La ocurrencia del accidente en perjuicio del trabajador
- c. Que su ocurrencia fue consecuencia de la labor desarrollada
- d. Que dicho accidente se debió a la culpa del patrono, por un acto u omisión del empresario.

El tratadista Antonio Rocha refiriéndose a la carga de la prueba dice:

“El derecho violado, se podría determinar por las dos especies de responsabilidad civil, por culpa contractual, cuando no se cumple oportuna y cumplidamente la obligación correlativa de la celebración de un contrato, o por culpa extracontractual, la cual está por fuera de un contrato” (Rocha, 1983).

1.1.2teoría del riesgo profesional.

El máximo exponente de esta teoría es el tratadista Álvaro Pérez Vives, el cual desarrolla el riesgo laboral en el cual todo trabajador se encuentra inmerso al desarrollar sus actividades diarias, y define la, responsabilidad objetiva fundada en el riesgo creado como:

“La evolución de la teoría de la responsabilidad extracontractual se ha movido entre dos extremos: La responsabilidad subjetiva y la responsabilidad objetiva. En la actualidad y con el desarrollo de la industria, de las empresas y el avance de la tecnología, se despliegan fuerzas incontrolables con la producción masiva y mecanizada lo cual puede generar muchísimos daños a las personas, y resultar insuficiente una teoría de la responsabilidad basada simplemente en la noción clásica de la culpa subjetiva, es decir, de la culpa probada, o en la responsabilidad por el ejercicio de actividades peligrosas. Por lo anterior, se habla de la teoría del riesgo creado que presume responsabilidad en quien crea un riesgo con su actividad, y de igual manera se alude al riesgo beneficio o riesgo provecho, que considera que no basta la existencia del riesgo sino que es necesario que el autor del daño obtenga un beneficio con esa actividad riesgosa”(Cajamarca, 1999).

Esasí como se puede concluir que el avance frente al teletrabajo, no simplemente se ha sujetado a la descripción teórica que origino el teletrabajo, sino que también se debió realizar un acercamiento teórico frente al riesgo laboral, y los estudios esenciales que involucran la creación de una normatividad legislativa en el teletrabajo.

1.1.3 teoría jurídica utilizada en Colombia para determinar el riesgo.

Actualmente en Colombia no existe una línea Jurisprudencial marcada frente al tema del Teletrabajo, pero una vez finalizada la primera etapa de investigación de este trabajo se pudo

concluir que en la legislación laboral la teoría derivada de accidente de trabajo como enfermedad profesional, se aplicaría tanto para trabajadores comunes como para teletrabajadores.

La cual según la Sentencia de la Magistrada Ponente, Ruth Marina , SC9788-2014 se considerado que “el accidente de trabajo como enfermedad profesional son fuente de responsabilidad objetiva para el empleador en razón del riesgo creado con la actividad empresarial o institucional. Esto es, el evento recibe este calificativo independientemente de la culpa del empleador, que tiene una regulación especial, bastando que el suceso sea repentino y que el hecho no sea provocado deliberadamente por la víctima ni debido a una culpa grave suya” Para el Tribunal, “nuestra legislación laboral, desde el año de 1945 (artículo 199 del sistema del código).

Según el juez de la alzada, “si el suceso se presenta en el lugar y en horas ordinarias de trabajo, debe considerarse accidente de trabajo como efecto de la responsabilidad objetiva, y en tal caso incumbe a quien tenga interés en ello, desvirtuar este calificativo probando la falta de relación con el trabajo o la concurrencia de un elemento exonerativo de responsabilidad” (“Sentencia”, M. P. Díaz Rueda, R. M., Bogotá., 2014)

1.2 Marco histórico

En Estados Unidos, el primer dato histórico que se tiene del nacimiento del Teletrabajo es en 1973, esta práctica se desarrolló en algunas empresas de –IBM-, debido a que se permitía a los altos ejecutivos realizaran labores a distancia desde sus hogares y hoteles, logrando con esta medida dos finalidades :reducir costos y aprovechar el tiempo libre.

Es así como este dato es simbólico, porque toma sentido a partir de un proceso de reorganización productiva social, buscando una mayor eficiencia y productividad.

También en esta misma época, aparecen los primeros ordenadores personales durante la crisis mundial del petróleo. “el hecho de que los países occidentales vieran que los recursos energéticos que disponían hasta entonces podían llegar a ser limitados propicio un clima adecuado a su aparición, ayudado por la creciente sociedad de consumo” (Alaminos, 2000)

Esta transformación permite un cambio en la estructura burocrática o estructuras reticulares. El debate público en EEUU; se centra en temas de calidad del trabajo y de la vida en donde el teletrabajo es considerado como un instrumento para fomentar modelos organizacionales que racionalizan las empresas u contemporáneamente permiten una mayor autonomía a los que son independientes.

Es así como se puede concluir que el crecimiento en el número de trabajadores hogareños es atribuible en gran parte a los avances en tecnologías de información y comunicación, “aunque este no es el único factor decisivo, el incremento de la presencia femenina en el mercado laboral y el de familias que necesitan dos o más ingresos, son tendencias que hacen que este estilo laboral resulte más atractivo”(Cajamarca, 1999)

Europa, en el año de 1994; según el famoso libro en blanco de la Comunidad Europea, es el inicio del teletrabajo, en Europa, el cual se da, como un “instrumento importante para una economía de mercado que tiende a la descentralización y para una sociedad de la información que utiliza cada vez más instrumentos multimediales y que es lanzada hacia las “autopistas” informáticas” (Alonso, El Teletrabajo, 1999).

Esta expansión por la Comunidad Europea correspondió en primer lugar a la Gran Bretaña en el año de 1994, donde el 36 % de las empresas utilizaban teletrabajadores, y se estimaba que esa proporción se incrementaría al 62 % hasta 1996 y hasta el 70 % hacia 1999.

Un cálculo de British Telecom estimo que a fines de 1995 existían en Gran Bretaña 2,5 millones de teletrabajadores, el siguiente puesto le correspondió a Francia, que realizo a partir de los años 80, una política informática a través de la difusión del minitel, donde el número estimado de trabajadores para 1996 era de 1,7 millones

Para el año 2002, en Europa existían aproximadamente 6 millones de teletrabajadores. Cabe añadir que actualmente en España, según los expertos consultados por La Vanguardia.com, la tendencia alcista de implantación de este modelo organizativo se ha detenido momentáneamente debido a la coyuntura económica. “Con un mercado laboral incierto, ahora impera lo presencial frente a lo remoto. Según los últimos datos del Instituto Nacional de Estadística (INE), el 21,8% de las compañías españolas cuenta hoy con programas de trabajo remoto. Sin embargo, los datos que se desprenden de la última Encuesta de Población Activa (EPA) ponen en evidencia que el 91,8% de los ocupados no llegó a trabajar ni un solo día en su casa durante el año 2012” (Cajamarca, 1999); o dicho en otros términos, únicamente una de cada diez personas teletrabajó algún día en España el año pasado.

Colombia vive un periodo de cambios globales acelerados por la extensión de las telecomunicaciones o internet, a Colombia están llegando multinacionales provenientes de todos los países, lo cual ha hecho que nuestra cultura cada vez aprecie más el uso de las tecnologías y aprovechar más las ventajas que ofrece el Internet.

Es por tal motivo que las relaciones personales, la adquisición de conocimiento, de cultura está centrándose en las comunicaciones cibernéticas y en el año 2012 Colombia expide el Decreto 0884 de 2012, que reglamenta la Ley 1221 de 2008, con el cual se busca promover la adopción del teletrabajo como modalidad laboral en el país.

“Este Decreto constituye el primer acercamiento metodológico orientado hacia la Implementación de modelos laborales que aprovechen las ventajas de las tecnologías de telecomunicación y en simultánea provean a las organizaciones una serie de beneficios que cubren los ámbitos productivos, financieros, técnicos y de equilibrio entre la vida laboral y personal de los empleados” (Alaminos, 2000)

Surge debido a que anteriormente, existían dificultades legales y políticas que definieran el concepto de teletrabajador, le cual no era tenido en cuenta como un trabajador, y las empresas evadían las obligaciones sociales que debían tener hacia este, además también evadían sus obligaciones fiscales.

Por tal motivo el teletrabajador sufría al no estar empleado como tal, y se lo convertía en un trabajador independiente, autónomo, igualmente el empleador evadía aspectos tales como el pago de impuestos de un teletrabajador, licencias, vacaciones, seguros de desempleo.

Después de este decreto, el avance teórico sobre este tema se hace evidente debido a que esta nueva normatividad define que es teletrabajo, a quien se le considera teletrabajador, que tipo de contrato laboral se debe hacer a un teletrabajador, cuáles son las características de este, y cuando existe un riesgo profesional. Es así como se puede concluir que el decreto ley, realiza un acercamiento entre la teoría y el reflejo jurídico que emana de esta.

Un ejemplo claro está entre lo planteado por Thibault Aranda. El cual afirma que cuando existe un supuesto de teletrabajo deberá verificarse que:

- a. El lugar de ejecución de las tareas se encuentre ubicado fuera del ámbito de la empresa

b. Se utilice tecnología informática, entre el enlace entre el trabajador y la empresa.

c. El trabajador aprove valor mediante el uso intensivo de las tecnologías de la informática

Y la introducción de este Decreto Ley 0884 de 2012 dice así:

“El teletrabajo es una forma de organización laboral que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizados como soporte las tecnologías de la información y la comunicación –TIC- para el contacto entre el trabajador de la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo”.

En este orden de ideas el teletrabajo es una forma de organización del trabajo que consiste en el desempeño de la actividad profesional sin la presencia física del trabajador de la empresa durante una parte importante de su horario laboral.

“Engloba una amplia gama de actividades y puede realizarse a tiempo completo o parcial. La actividad profesional en el teletrabajo implica el uso frecuente de métodos de procesamiento electrónico de información, y el uso permanente de algún medio de telecomunicación para el contacto entre el teletrabajador y la empresa” (Alonso, El Teletrabajo, 1999)

1.3 Marco conceptual

1.3.1 concepto de teletrabajo.

El teletrabajo es una forma de organización laboral, que se da en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas, utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación -TIC-

para el contrato entre el trabajador y empleador sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.

El teletrabajador es la persona que utiliza las tecnologías de la información y comunicación como medio o fin para realizar su actividad laboral fuera del local del empleador, en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, en el cual sean garantizados todos sus derechos laborales.

Es necesario regular el teletrabajo debido a que no hay una presencia física del trabajador en la empresa y no se aplican las disposiciones sobre jornada laboral, lo cual puede generar abusos por parte del empleador por sobrecarga de trabajo. También se debe a que muchas veces se tiene un concepto errado el cual se considera que el teletrabajo no es trabajo, y esto genera precarización laboral, motivo por el cual se hace necesario respetar los derechos y garantías de los teletrabajadores a partir de la reglamentación de la ley 1221 de 2008.

1.3.2 Modalidades de teletrabajo

El teletrabajo se convirtió en una opción para aquellos, que además de cumplir con sus obligaciones personales también quieren desempeñarse en el campo profesional. Por otra parte, se habla de diversas modalidades para teletrabajar, que ayudan a simplificar las actividades aprovechando las ventajas que esta ofrece.

Algunos de estos tipos son:

Cuando se trabaja desde la casa, desempeñando diversas actividades, poniendo a disposición un espacio específico del domicilio, para hacer las adecuaciones necesarias y empezar a trabajar. De hecho esta modalidad se ha convertido en una de las más populares dentro

del teletrabajo porque además de emplearse, brinda la oportunidad de capacitarse a distancia gracias al avance tecnológico y la web 2.0.

Otro modelo de teletrabajo es el marginal, donde la persona desarrolla un gran porcentaje de sus actividades en la oficina que se le destino dentro de la empresa, sin embargo también puede trabajar desde su casa, porque posee las herramientas tecnológicas suficientes, pero aun así sigue prefiriendo trabajar de forma convencional. A esta modalidad también se les da el nombre de teletrabajo corporativo.

Finalmente, existe la persona que definitivamente no tiene contacto físico con la oficina, sin embargo tiene la obligación de reportar constantemente el desarrollo de sus actividades. Maneja su propio tiempo, es totalmente independiente y trabaja desde su casa o desde otro lugar, es decir es un teletrabajador móvil.

1.3.3 concepto de riesgo laboral en el teletrabajo

Para garantizar la igualdad laboral de los teletrabajadores frente a los demás trabajadores del sector privado o público así, como sus condiciones laborales especiales que regirán las relaciones entre empleadores y teletrabajadores.

La norma establece obligaciones y responsabilidades entre las partes, y también crea incentivos para aquellas empresas que generan nuevos puestos a través del teletrabajo, sobre todo para la población en condición de discapacidad, desplazamiento y personas cuya vida esté amenazada.

Es importante resaltar que el teletrabajo se puede desarrollar en el sector público como en el privado, en las empresas que tengan asiento en Colombia con ciudadanos que vivan dentro del territorio nacional.

Durante el proceso de investigación se encontró que para establecer el tipo de riesgo al cual se ven sometidos los teletrabajadores se toma como punto inicial el Contrato de trabajo, en el cual se realiza una descripción detallada y se especifica de todas las condiciones externas e internas a las cuales se encontrará el teletrabajador sometido durante la relación laboral que tendrá el trabajador y la empresa. En este sentido, no se podrá incorporar condiciones que desmejoren garantías, derechos y demás prerrogativas que tenga el empleado.

El acuerdo de teletrabajo opera cuando un trabajador vinculado por medio de un contrato de trabajo pasa a tener la condición de teletrabajador, El artículo 3 del Decreto 884 de 2012 incorpora las condiciones

El empleador es el responsable de la salud y seguridad del teletrabajo, por lo tanto debe verificar que el sitio establecido de teletrabajo cumpla con las condiciones de seguridad para llevar a cabo el teletrabajo.

Previo a la implementación de la modalidad de teletrabajo en una empresa, el empleador debe solicitar la asesoría de su administradora de riesgos laborales sobre la prevención de riesgos del teletrabajador.

1.3.4 concepto de enfermedad laboral en el teletrabajo

Se encontró que en el decreto 884 de 2012 solo hace referencia a las obligaciones de las partes y de las Arl, en la guía Jurídica del Ministerio habla solo del concepto de riesgo laboral en el tema de teletrabajo que menciono arriba, por tal motivo para determinar si un teletrabajador contrae una enfermedad laboral, se deberá remitir al ordenamiento general de los trabajadores.

1.3.5. definición de que es el empleador y cuáles son sus obligaciones en el Teletrabajo

Obligaciones de las partes en materia de Riesgos Laborales en el Teletrabajo, El artículo 8 del Decreto 884 de 2012 hace referencia de las obligaciones del empleador y del teletrabajador en seguridad y previsión de riesgos profesionales son las definidas por la normatividad vigente .

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

Según el Código Sustantivo de Trabajo en Colombia en su artículo 22- Numeral 2º Quien presta el servicio se denomina trabajador, quien lo recibe y remunera, empleador, y la remuneración, cualquiera que sea su forma, salario.

1.3.5.1 obligaciones y derechos.

Obligaciones Por parte del empleador:

Afiliar al teletrabajador al sistema de seguridad social integral, deberá especificar la clase de riesgo del centro de trabajo del que depende el teletrabajador, conforme a la clasificación de actividades económicas establecidas en el Decreto 1607 de 2000, o las normas que lo modifiquen, adicionen o sustituyan. De igual forma, deberá especificar el lugar en el que se presta el servicio. El pago de los aportes se debe efectuar a través de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA).

- El empleador debe realizar la verificación de las condiciones del lugar destinados al Teletrabajo, para el cumplimiento de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo con la asesoría de su Administradora de Riesgos Laborales.

- Asegurar que el Teletrabajador realice el Autorreporte de Condiciones de Trabajo, para lograr la identificación de condiciones de trabajo, antes del inicio de la labor contratada.
- Allegar copia del contrato, acuerdo o acto administrativo a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL).
- Incorporar en el reglamento interno de trabajo o media resolución, las condiciones especiales para que opere el teletrabajo en la empresa privada.
- Para el sector público, las entidades deberán adaptar los manuales de funciones y competencias laborales a la modalidad de teletrabajo.
- Para el sector publico deberán generar dos resoluciones, por un lado, una resolución general por medio de la cual se implementa el teletrabajo dentro de las organización y la resolución individual de teletrabajo dirigida a cada funcionario público incorporando las condiciones establecidas en el artículo 3 Decreto 884 del 2012.
- Establecer las horas diarias y los días de la semana en que el teletrabajador debe estar accesible y disponible para la empresa en el marco de la jornada laboral.
- Implementar los correctivos necesarios en el lugar de trabajo del teletrabajador, con la Asesoría de la Administradora De Riesgos Laborales.
- Garantizar que los equipos de trabajo suministrado a los teletrabajadores tenga los medios de protección adecuados para la tarea a realizar.
- Informar y dar una copia al teletrabajador de la política de la empresa en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- Definir el perfil para el teletrabajo, es decir establecer un conjunto de características personales y de competencias profesionales que permitan que el teletrabajador se adapte con éxito a la nueva modalidad de trabajo.

- Cumplir con las obligaciones del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), definidas en la norma legal vigente.

- Cumplir con todas las obligaciones establecidas en el artículo 21 del Decreto 1295 de 1994.

- Reportara todo accidente de trabajo de conformidad con la legislación vigente, facilitar los espacios y tiempo para la capacitación de los trabajadores a su cargo en materia de seguridad y salud en el trabajo, para participar en las actividades de asesoría técnica brindados por la Administradora De Riesgos Laborales.

1.3.5.2 por parte del teletrabajador.

- Reportar sus condiciones de trabajo, para lo cual puede diligenciar el formato de Autocorrección de Condiciones de Trabajo.

- Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de la empresa.

- Procurar el cuidado integral de su salud.

- Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud.

- Colaborar y velar por el cumplimiento de las obligaciones cantáridas con los empleadores.

- Participar en la prevención de los riesgos laborales a través de los comités paritarios de seguridad y salud en el trabajo, o como vigías ocupacionales.

- Informar al empleador sobre el accidente de trabajo inmediatamente, de acuerdo con la legislación vigente.

- Utilizar los equipos y herramientas suministrados en forma adecuada.

En general cumplir con todas las obligaciones establecidas en el artículo 22 del Decreto 1295 de 1994.

1.3.5.3 obligaciones de la administradora de riesgos laborales.

- Asesorar al empleador en la determinación de los riesgos presentes en el lugar de trabajo del teletrabajador, con el objetivo de que este implemente los correctivos necesarios.
- Suministrar al teletrabajador y empleador la guía técnica para la promoción de la salud y la prevención de los riesgos laborales en el teletrabajo.
- Las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), asesorarán al empleador para promover y divulgar las normas relativas a higiene y seguridad en el trabajo según las características propias del teletrabajo.
- Brindar la asesoría para el diligenciamiento adecuado del formulario establecido para la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales.
- Asesorar al empleador en el reporte e investigación del accidente de trabajo, de acuerdo a la Resolución 1401 de 2007.
- Desarrollar programas, campañas y acciones de educación y prevención dirigidas a garantizar que sus empresas afiliadas conozcan y cumplan las normas y reglamentos técnicos en salud ocupacional, expedidos por el Ministerio del Trabajo.
- Ofrecer asesoría técnica básica para el diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y el plan de trabajo anual de todas las empresas, entre otras.

1.3.5.4 derechos de los teletrabajadores.

La igualdad de trato es uno de los principios vitales del teletrabajo, toda vez que el teletrabajador tiene el mismo derecho y las garantías laborales que un trabajador que se encuentre en las instalaciones del empleado. El teletrabajo no implica el desmejoramiento de derechos adquiridos, un mucho menos la desmejora de las condiciones laborales actuales. Esta modalidad deber ser utilizada en la mejora de la vida del trabajador y de la productividad de la empresa, y en ningún momento modificar el contrato de trabajo.

La Ley 1221 de 2008 establece que la igualdad de trato entre el teletrabajador y trabajador se deberá fomentar, en particular respecto de:

- Derecho de constituir o afiliarse a las organizaciones que escojan
- Protección en materia de seguridad Social
- Remuneración
- Acceso a la información
- Protección de la maternidad
- Respeto a la intimidad y privacidad del trabajador

1.3.5.5 igualdad en el teletrabajador.

En el teletrabajo se establece otros supuestos de igualdad de trato, como evitar las discriminaciones en el empleo, la protección por regímenes legales de seguridad social y la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo.

Finalmente, el artículo 4° del Decreto 884 de 2012 establece: “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”.

1.3.5.6 sistema general de riesgos laborales.

La Ley 1562 de 2012 la define como el conjunto de entidades públicas y privadas, 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.

El artículo 3° de la Ley 1562 de 2012, define accidente de trabajo como 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, aun 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 considera 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 actúa 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.

1.4. Desarrollo histórico

Colombia no es un país ajeno a la protección del derecho del trabajo y de los trabajadores, es así como desde la Constitución Política de Colombia en su Art.53 propende por los derechos de los trabajadores como son la igualdad de oportunidades para los trabajadores, remuneración mínima y móvil, proporcionalidad a la cantidad y calidad de trabajo, estabilidad en el empleo (Castro, 2008)

En Colombia, empieza a darse una nueva forma de realización de actividades laborales en las que priman las tecnologías de información y comunicaciones (TIC), en la cual el trabajador no requiere de presencia física en un lugar de trabajo determinado, esta forma es el Teletrabajo, pero al ser una nueva modalidad, requiere de su respectiva reglamentación.

En el ámbito interno Colombiano, el Gobierno a través de la Ley 1221 del 2008, emitida por el Congreso de la República establece normas y reglamenta el Teletrabajo.

Según el Art. 1 de la Ley 1221 de 2008, el objeto, es promover y regular el teletrabajo como un instrumento de generación de empleo y autoempleo mediante la utilización de tecnologías de información y las telecomunicaciones (TIC). (República, 2008)

La misma ley determina que para su cumplimiento debe existir una política pública, y en el desarrollo de la misma se deben integrar entidades como, el Ministerio de trabajo y protección social, el Ministerio de Comunicaciones, Departamento Nacional de Planeación entre otras.

Así mismo, esta ley establece unas características especiales para los trabajadores que desarrollen esta modalidad de empleo como son; La no aplicación de disposiciones en relación a

la jornada laboral, horas extras y trabajo nocturno. En cuanto a la remuneración, esta debe ser igual al de un trabajador que realice la misma labor en las oficinas del empleador o en el caso que todos los trabajadores realicen sus labores a través del teletrabajo esta remuneración debe ser de acuerdo a la naturaleza de la labor y a las escalas salariales del medio en el cual se desarrolla.

Por su parte, el Presidente de la República a través del Decreto 884 del 2012, reglamenta la Ley 1221 del 2008, este decreto está dividido en dos títulos; el primero, desarrollo aspectos del teletrabajo, en relación a quien es el , establece que el contrato debe ser por escrito, según lo establece el Código Sustantivo del Trabajo en su art. 39, el cual dentro de su contenido se debe enunciar los medios tecnológicos que tendrá al alcance, los horarios y los días en los cuales realizará la labor, las responsabilidades frente a la custodia de equipos tecnológicos e informática que debe conocer y cumplir, las obligaciones de la ARL, las obligaciones de estar afiliado al sistema de seguridad social entre otros. El segundo título comprende un componente tecnológico, que contempla en su Art. 13 Las acciones que debe adoptar el Ministerio de tecnologías y de las Comunicaciones en coordinación con el Ministerio de trabajo, estas acciones son las siguientes:

1. Promover el uso, apropiación y masificación de las tecnologías de la información y las comunicaciones mediante la promoción, difusión y fomento del teletrabajo.

2. Promover e impulsar la cultura del teletrabajo en el país, a través de planes y programas de promoción y difusión del teletrabajo incrementando el uso y apropiación de las tecnologías de la información y las comunicaciones.

3. Promover la inclusión laboral de población con discapacidad mediante el teletrabajo, a través del acceso a las tecnologías de la información y las comunicaciones para el contacto entre el trabajador y la empresa.

4. Apoyar al Ministerio del Trabajo en la formulación de planes y programas que incentiven la implementación de prácticas de teletrabajo (Decreto 884 , 2012)

De igual manera y siendo el más importante, en el estudio que nos ocupa está el Art. 9 del Decreto 884 del 2012, el cual contempla las obligaciones de las ARL, las cuales en coordinación con el Ministerio de Trabajo debían promover y adecuar las normas relativas a higiene y seguridad en el trabajo a las características propias del teletrabajo.

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

Dando cumplimiento al Art. 9 del Decreto 884 del 2012, en coordinación entre el Ministerio de Trabajo, las ARL y Fasecolda, crean la Guía Jurídica para la implementación del Teletrabajo y la Guía técnica para la promoción de la Salud y la prevención de los Riesgos Laborales en el Teletrabajo. Esta última guía, establece que además de los empleadores cumplir con la normatividad vigente en materia de riesgos laborales frente al tema del teletrabajo, deben adoptar las siguientes disposiciones:

- Afiliar al Teletrabajador al Sistema de Seguridad Social Integral.

- Verificar las condiciones del lugar destinado al Teletrabajo, para el cumplimiento de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo con la asesoría de su Administradora de Riesgos Laborales.
- Asegurar que el teletrabajador realice el Autoreporte de Condiciones de Trabajo.
- Allegar copia del contrato, acuerdo o del acto administrativo a la Administradora de Riesgos Laborales- ARL.
- Incorporar en el reglamento interno de trabajo o mediante resolución, las condiciones especiales para que opere el teletrabajo en la empresa privada.
- Establecer las horas diarias y los días de la semana en que el teletrabajador debe estar accesible y disponible para la empresa en el marco de la Jornada Laboral.
- Implementar los correctivos necesarios en el lugar de trabajo del Teletrabajador, con la Asesoría de la Administradora de Riesgos Laborales.
- Garantizar que los equipos de trabajo suministrados a los teletrabajadores tengan los medios de protección adecuados para la tarea a realizar.
- Informar y dar una copia al teletrabajador de la política de la empresa en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- Definir el perfil para el Teletrabajo.
- Reportar todo accidente de trabajo en conformidad con la legislación vigente.
- Facilitar los espacios y tiempos para la capacitación de los trabajadores a su cargo en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Además, para las entidades del sector público se recomienda especialmente:

Adaptar los manuales de funciones y competencias laborales a la modalidad de Teletrabajo. Generar dos resoluciones, por un lado, una resolución general por medio de la cual se implementa el teletrabajo al interior de la organización y la resolución individual de teletrabajo dirigida a cada funcionario público incorporando las condiciones establecidas en el artículo 3 del Decreto 884 de 2012. (comunicaciones, 2013)

En el año 2012 el Ministerio de trabajo a través de su Resolución No. 02886 del 21 de noviembre, siendo este organismo el Coordinador General de la Red Nacional de Fomento al Teletrabajo, define que entidades harán parte de la Red Nacional de Fomento al Teletrabajo, las actividades que les compete desarrollar y su funcionamiento.

La Red Nacional de Fomento al Teletrabajo, será una entidad descentralizada y trabajará a nivel nacional en los diferentes departamentos de manera autónoma, en la formulación y desarrollo de la política pública del fomento al teletrabajo y política del teletrabajo para la población vulnerable y víctimas de la violencia.(Ministerio de Trabajo, 2012)

La Red Nacional de Fomento al teletrabajo, estará conformada por mesas de trabajo que se denominaran Comisiones técnicas, en total serán cuatro comisiones, que son:

1.4.1 comisión técnica de fomento y difusión legal y organizacional.

Esta Comisión estará integrada por el Ministerio de trabajo, Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, el Departamento Administrativo de la Función Pública, por la Comisión permanente de Concertación de Políticas salariales y laborales, un representante de las centrales sindicales, y un representante de los empleadores, el Departamento Nacional de Planeación, Dirección de Impuestos y Aduanas e impuestos Nacionales y la Presidencia de la República; cada una de estas entidades asignará su representante de acuerdo con lo establecido en la Resolución.

1.4.2 comisión técnica de formación y capacitación.

Estará integrada por el Ministerio de trabajo, Ministerio de Tecnologías y las Comunicaciones, Servicio Nacional de Aprendizaje Sena, Gremio de las Administradoras de Riesgos Laborales y por la Asociación Colombiana de Universidades quienes serán representadas según lo establece la Resolución.

1.4.3 comisión técnica de población vulnerable.

Se conformará por la Presidencia de la República, el Ministerio de Trabajo, el Consejo Nacional de Discapacidad, Ministerio de Tecnologías y las Comunicaciones y por el Departamento para la Prosperidad Social, sus representantes son los estipulados en la resolución.

1.4.4 comisión técnica de acceso y apropiación de tecnologías de la información y las comunicaciones.

Se integrará por el Ministerio de Tecnologías y las Comunicaciones, por el Gremio de las empresas del sector informático y de telecomunicaciones, por el Gremio del software, sus representantes serán quienes están contemplados en la resolución.

Así mismo, la resolución establece cuáles serán las actividades que cada una de las Comisiones debe llevar a cabo, de acuerdo con sus funciones.

A través de la evolución del teletrabajo en Colombia, se han presentado, algunas demandas de inconstitucionalidad frente a la ley 1221 de 2008, en especial en la Sentencia 351, en la cual se demanda la inconstitucionalidad del Art 3 de la ley, en el cual se establece que en la elaboración de programa de política pública del fomento del teletrabajo, debe participar

los sindicatos como representante de los trabajadores, sin embargo en la elaboración de esta política no fueron incluidos, por lo que se considera una vulneración al derecho de la

participación de la clase trabajadora, vulnerando derechos protegidos en el ámbito internacional y nacional. No obstante la corte, determino dentro de sus conclusiones que el artículo 3 de la Ley 1221 de 2008 excluye a los trabajadores, en cabeza de los sindicatos, de la participación en la elaboración de la política pública del teletrabajo, olvidando que tanto la Constitución como la jurisprudencia constitucional han establecido el derecho a la participación de los sectores que se ven directamente afectados con dicha política (Sentencia C 351 , 2013)

No obstante, la Corte Constitucional decide declarar exequible el Art. 3 de la ley 1221 de 2008, en el entendido que las asociaciones sindicales hacen parte de la elaboración del diseño de la política pública para el fomento del teletrabajo, en compañía del Ministerio del trabajo.

En las instituciones públicas, se ha iniciado a aplicar la modalidad del teletrabajo, dentro ellas encontramos a la Alcaldía Mayor de Bogotá entidad que a través de la Resolución 173 de mayo 8 del 2014, dicta los lineamientos para la implementación de esta modalidad de trabajo al interior de la Alcaldía, dentro de las novedades que encontramos en esta Resolución, establece que los trabajadores que estarán dentro de esta modalidad trabajaran desde sus hogares dos o tres días a la semana, así mismo, la resolución establece que se hará una prueba piloto de esta modalidad que será de un año contado desde la fecha de la resolución. Otras entidades como la contraloría y la Gobernación de Cundinamarca también han empezado a incursionar en esta modalidad.

Así mismo, la ley 1562 del 2012 del 11 de julio del 2012, Modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.(Ley 1562 , 2012)

Siendo esta ley, una ley posterior a la Ley 1221 del 2008 y al Decreto 884 de abril 30 de 2012, no contempló aspectos específicos para la promoción y prevención de los riesgos de

promoción y prevenciones para los teletrabajadores, quienes presentan unas condiciones diferentes en el desarrollo de su labor. De igual manera, no es claro en determinar cómo será la participación de los tele-trabajadores frente a la aplicación del Sistema de Gestión de la seguridad y salud en el trabajo y su interacción con el COPASO, dejando al azar posibles situaciones y accidentes que pueden llegar a afectar a los tele-trabajadores, y no se presenta normatividad específica en el tema de riesgos para esta clase de trabajadores.

Frente a la modalidad del Teletrabajo (TIC), la Organización Internacional del Trabajo OIT, ha realizado sus pronunciamientos frente al Teletrabajo y establece unos principios mínimos como son: La voluntad de las partes para iniciar, terminar, modalidad y condiciones de su empleo, surge la no discriminación, respeto a los derechos de asociación sindical, negociación, trabajo infantil y forzoso, idoneidad en el rol del trabajador y prevención en materia de seguridad e higiene.(ITALO)

De igual manera la OIT, a través de los Convenios 156, 159, 177, 187 fomenta la protección al Teletrabajo. El Convenio 156 no está ratificado por Colombia, este Convenio hace referencia a las Responsabilidades Familiares, este Convenio contempla una alternativa laboral para aquellas personas que por sus obligaciones respecto de sus hijos o familiares, limiten sus posibilidades de ingreso y participación en una actividad económica.

El Convenio 159, ratificado por Colombia, hace mención a la Readaptación profesional y empleo de las personas invalidas; este convenio busca fomentar que los países que ratifican este convenio adopten servicios de orientación y formación profesionales, a fin que las personas inválidas puedan lograr y conservar y progresar en un empleo.

Por su parte el Convenio 177, no ratificado por Colombia, establece la igualdad entre trabajadores a domicilio y trabajadores asalariados.

En cuanto al Convenio 187, no ratificado por Colombia, establece la responsabilidad de los Inspectores frente a la aplicación de los nuevos métodos de gestión y prevención en materia de seguridad y salud del trabajo.

De igual manera, la Corte Constitucional establece en su sentencia C 337 de 2011, que el trabajador tiene el derecho de gozar de todas las garantías constitucionales como cualquier empleado, en materia de protección, estabilidad laboral y garantías en el sistema de seguridad social, entendido como beneficiario de los servicios de ARL, PENSION, SALUD Y CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR.

Referencias

Alaminos, C. C. (2000). *Implantación del Teletrabajo en la Empresa*. Barcelona : Ediciones Gestión .

Alonso, F. E. (1999). *El Teletrabajo*. Bogotá : Norma.

Castro, J. (2008). *Constitución Política de Colombia*. Bogotá: Universidad del Rosario

Colombia, Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Civil (2014, julio), “Sentencia SC9788-2014”, M. P. Díaz Rueda, R. M., Bogotá.

Colombia, Congreso Nacional de la República (2005, 29 de Junio), “Ley 1221 del 16 de Julio de 2008, por medio de la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.”. *Diario Oficial*, núm. 47.052, 16 de Julio de 2008, Bogotá.

Colombia, Ministerio de Gobierno (1994, 22 de Junio), “Decreto número 1295 del 22 de Junio de 1994, por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales”, *Diario Oficial*, núm. 25.659, 5 de Julio de 2005, Bogotá

Colombia, Corte Constitucional (2013, junio), “*Sentencia C – 351*”, M. P. Pretelt Chaljub, J. I., Bogotá.

Ministerio de Trabajo, Mayo 2013, *Guía Jurídica para la implementación del Teletrabajo*, Bogotá

Ministerio de Trabajo, Agosto 2013, *Guía técnica para la promoción de la Salud y la prevención de los Riesgos Laborales en el Teletrabajo*. Bogotá

2 Capítulo II

2.1 Metodología utilizada

Según Bonilla-Castro la investigación cualitativa intenta hacer una aproximación global de las situaciones sociales para explorarlas, describirlas y comprenderlas de manera inductiva. Es decir, profundiza en los detalles de los datos para descubrir categorías, dimensiones e interrelaciones. Se explora mediante cuestiones abiertas en lugar de probar teorías derivadas de hipótesis (deductiva). Ahora bien, la IC (Investigación cualitativa) hace hincapié en el valor formativo de un proceso auto reflexivo inacabable, puesto que según ésta es necesario “encontrar la belleza de la artesanía popular en la construcción participada en las ciencias sociales. Es decir, no en el resultado final, pulido y perfeccionista, sino en la textura y el pulso, que muestran la viveza del proceso, su práctica” (2005). De igual manera, el análisis de la norma frente al contexto actual permite un análisis sistémico del fenómeno del **Teletrabajo**. En consecuencia se

usó diversas técnicas cualitativas de exploración como fueron las entrevistas, notas de campo, y grabaciones que al ser aplicadas con creatividad y agudeza produjeron un resultado óptimo.

La propuesta metodológica que seguimos para abordar el problema de esta investigación de forma organizada y adecuada es la de Bonilla-Castro en su libro *Más allá del dilema de los métodos. La investigación en ciencias sociales*. En consecuencia, hallamos que esta propuesta metodológica tenía concordancia con la finalidad de nuestra investigación, logrando así encontrar y clasificar la información necesaria para responder el problema de la misma. Es decir, desarrollamos nuestro trabajo haciendo hincapié en la siguiente distribución.

2.2 Definición de la situación a explorar

Exploración de teletrabajadores en el sector público - Gobernación de Cundinamarca Sector Central.

2.3 Formulación del problema de investigación

¿Parámetros contemplados por las ARL en el Decreto 0884 de 2012 Art. 9, que conducen a calificar y distinguir los accidentes y enfermedades comunes de los laborales, en los teletrabajadores de Bogotá, durante el período comprendido 2012- 2014

2.4 Diseñopropiamente dicho y la preparación del trabajo de campo

Estrategias metodológicas.

2.5 Trabajo de campo

Entrevistas, documentos, fotos, archivos.

2.6 Identificación de patrones culturales en el teletrabajador

En esta etapa se organizó la información recolectada en tres fases fundamentales: el análisis, la interpretación y conceptualización inductiva.

- a. Categorización de la información.
- b. Reconstrucción histórica a partir de las entrevistas realizadas.
- c. Conceptualización de relaciones y tendencias.
- d. Análisis y conclusiones



Tabla 1. Fuente: Bonilla-Castro (2005)

La calidad, la validez y la pertinencia de los resultados en una investigación dependen del proceso de recolección de información. Sin embargo, este proceso no sólo es importante desde el punto de vista de la investigación, sino también desde la perspectiva de los actores cuya realidad se espera conocer, es decir, la forma en que le dan sentido y le atribuyen valor a la misma. Para el

caso de las investigaciones cualitativas, esta es la etapa del estudio en la cual las personas involucradas se convierten en los verdaderos protagonistas del proceso investigativo; el momento en el que los diferentes actores nos permiten escuchar con sus experiencias las narraciones a través de las cuales dan a conocer su historia de vida. De dichas experiencias vamos a verificar si se cumple taxativamente la norma y que conocimiento tienen de la Ley.

Adicionalmente, en todas las investigaciones se hace necesario delimitar qué tipo o cuáles serán las estrategias a utilizar. En la I.C encontramos diferentes tipos de estrategias, según diferentes autores y autoras (Ver, Guber, Bonilla-Castro, Torres) se debe diferenciar entre la recolección de datos y el análisis de datos. En esta investigación utilizamos las siguientes:

2.7 Análisis de la norma

La investigación jurídica del Decreto 0884 de 2012 Art. 9 plantea una situación o hecho determinado que cabe dentro del ámbito jurídico, La investigación interpreta la norma desde una función sociológica, es decir la norma fue analizada desde una realidad social concreta. En este caso fue en el ámbito social en el cual se desenvuelve el concepto de accidente y enfermedad común del laboral, específicamente en los teletrabajadores en el sector público - Gobernación de Cundinamarca-, en la ciudad de Bogotá, de dicha investigación de campo se realizó una comparación desde la realidad y la ley para así determinar la pertinencia y viabilidad de la norma

Por otro lado es necesario precisar que la relación laboral se rige con un contrato de teletrabajo, este debe cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 39 del Código Sustantivo de Trabajo y de Seguridad Social para los particulares y en las disposiciones vigentes que rigen las relaciones con los servidores públicos, y con las garantías a que se refiere el artículo 6 de la ley 1221 de 2008.

En lo referente al Sistema General de riesgos laborales ellos se acogen a lo establecido en la Ley 1562 de 2012 la cual se crea con el fin de crear un conjunto de entidades públicas y privadas, 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.

Pero en las relaciones contractuales entre los teletrabajadores y empleadores, el vínculo se centra en las comunicaciones cibernéticas y en el año 2012 Colombia expide el Decreto 0884 de 2012, que reglamenta la Ley 1221 de 2008, con el cual se busca promover la adopción del teletrabajo como modalidad laboral en el país.

Este Decreto constituye el primer acercamiento metodológico orientado hacia la

Implementación de modelos laborales que aprovechen las ventajas de las tecnologías de telecomunicación y en simultánea provean a las organizaciones una serie de beneficios que cubren los ámbitos productivos, financieros, técnicos y de equilibrio entre la vida laboral y personal de los empleados. (Alaminos, 2000)

Pero como en toda relación contractual, emanan de su propia naturaleza los accidentes o enfermedades laborales por tal motivo y en cumplimiento del Decreto 884 del 2012 en su Art. 9, son las ARL quienes tienen la obligación con el apoyo del Ministerio de Trabajo de crear las normas de seguridad e higiene en el trabajo, así como las respectivas guías de prevención, para que los accidentes o enfermedades laborales sean evitados, son las ARL.

A raíz de lo anterior estas crean la Guía Jurídica para la implementación del Teletrabajo, la cual establece los diferentes procedimientos y etapas que se deben llevar a cabo, para la contratación y desarrollo de una labor a través de un teletrabajador en entidades públicas y

privadas. Así mismo, dando alcance a dicha disposición el Ministerio de trabajo en cooperación con Fasecolda desarrollo la Guía Técnica para la Promoción de la Salud y la Prevención de los Riesgos Laborales en el Trabajo.

De conformidad con lo establecido en el Decreto 0371 de 2013 El Comité Coordinador de Teletrabajo es el responsable de realizar las encuestas entrevista, visitas domiciliarias a los candidatos, para lograr hacer un análisis sobre el interés de los servidores públicos en la implementación del Teletrabajo como estilo de vida y de trabajo, permitiendo identificar los trabajadores que reúnen los requisitos y aun así se retractan de la participación en el proyecto, de los que no cumplen con los requisitos por diferentes razones o circunstancias, logrando obtener de manera más clara el cumplimiento o no de los objetivos al implementarse el Teletrabajo en la entidad, a continuación damos a conocer las características de aceptación o rechazo para ser Teletrabajador:

Mediante Decreto No 0371 de 19 de diciembre de 2013, *“por medio del cual se implementa el Plan Piloto de Teletrabajo en el Departamento de Cundinamarca”* El Gobernador de Cundinamarca con el propósito de la Ley 1221 de 2008 considera promover y regular el teletrabajo, y nos permite conocer el proyecto piloto del Teletrabajo con funcionarios del sector central de la Administración Departamental de Cundinamarca, según lo establecido en el Contrato Interadministrativo, DEPARTAMENTO No STIC-CI-PS-019-2013 y la CCD, celebrado entre el Departamento de Cundinamarca- Secretaria de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones y la CORPORACION COLOMBIANA DIGITAL –CCD.

Proyecto del cual se pudo establecer que la supervisión del contrato laboral del teletrabajador es ejercida por el funcionario designado por la Secretaria de la Función Pública. Pero además en todo lo pertinente con cada una de las etapas del contrato, se adiciona un

supervisor que designe la Secretaria de las TIC para todo lo relacionado con las parte jurídica, financiera y de infraestructura tecnológica de apoyo a la ejecución del contrato, conforme a lo establecido en la ley 80 de 1993, Ley 1474 de 2011 y el Decreto Departamental 032 de 2010.

En el desarrollo del programa piloto de la implementación del Teletrabajo, se estableció que existe un riguroso control por parte de la ARL y el por parte del funcionario que representa la entidad a la cual pertenece el teletrabajador, el cual puede ser el director de la Talento Humano, lo cual permite identificar previamente que los domicilios de los teletrabajadores cumplan con condiciones seguras y ergonómicas para el desarrollo de sus labores, así como identificar y eliminar los posibles riesgos a los cuales podrían estar expuestos en desarrollo de sus obligaciones. De igual manera, se identificó en esta investigación que; en coordinación entre las ARL y la entidad se programaron las capacitaciones para el personal teletrabajador en diferentes áreas como primeros auxilios, manejo de riesgos eléctricos, químicos, estrés etc, lo cual permite que el teletrabajador propendiera por un ambiente más amigable para el desarrollo de sus actividades laborales.

Así mismo, el seguimiento realizado a través del trabajo de campo a la actividad de los trabajadores de la gobernación de Cundinamarca ha permitido concluir, que la aplicación de la norma ha traído beneficios jurídicos a los teletrabajadores, ya que estos gracias al manual creado por las ARL los trabajadores y empleadores deben ajustar los espacios de trabajo como lo dispone la norma jurídica, lo que ha conllevado a que el personal aumente su rendimiento de trabajo frente a la productividad y calidad de mismo, teniendo un mayor aprovechamiento del tiempo. De igual manera, se presentó reducción en el tema de incapacidades y los teletrabajadores manifiestan tener una mejora condición en su salud y en sus relaciones familiares.

Con relación a la entidad se observó, que al trasladar los empleados a sus domicilios a través del teletrabajo generó ahorros en materia de servicios públicos, ahorro del papel, tintas, cafetería, además de contribuir con el descongestionamiento de los medios masivos de transporte, así como la reducción de contaminación al no utilizar sus vehículos particulares.

De otra parte, durante la realización de la prueba piloto, no se presentaron accidentes laborales en los teletrabajadores, lo que se identificó como ya se mencionó es una reducción en el tema de las incapacidades y un mejoramiento en la salud de los trabajadores.

Lo anterior, nos lleva a concluir que una adecuada aplicación de la norma jurídica del teletrabajo, crea beneficios a las partes involucradas como son la sociedad, al empleador y al mismo teletrabajador.

De igual manera, manera en el desarrollo de la presente investigación nos lleva a concluir que las ARL, han dado cumplimiento con lo establecido en el Art. 9 del Decreto 884 del 2012, y considerando la metodología implementada para el control del riesgo por parte de las ARL y la entidad pública, en una etapa antes y durante de la implementación del proyecto del teletrabajo, que no se requiere un manual o instructivo de calificación de riesgos laborales diferentes a los demás trabajadores, siempre y cuando se continúe aplicando el control y monitoreo en el momento que el teletrabajador realiza sus funciones lo que determinara que en el evento de tener un accidente este sea catalogado como laboral.

2.8 Recolección de datos

Una de las técnicas que utilizamos fue la recolección y análisis documental. Esta información fue dividida en dos categorías: fuentes de información primarias y fuentes de información secundarias. Las fuentes primarias de información son las que nos proporcionaron

datos referentes sobre entidades gubernamentales que utilizan el teletrabajo como modelo laboral. Ahora bien, las fuentes secundarias de documentación son las que parten de datos pre-elaborados como los datos de la Internet o los medios de comunicación.

De igual manera, utilizamos la entrevista como medio para obtener los diferentes discursos, experiencias y vivencias de los diferentes actores

La entrevista que utilizamos para la recolección de datos es de tipo semi estructurado, es decir, existe un margen de libertad para las preguntas y las respuestas. Lo importante no es definir los límites de lo tratado ni ceñirse a algún esquema previo, sino "hacer hablar" al entrevistado, de modo que obtuvimos un panorama de los problemas más sobresalientes, de los mecanismos lógicos y mentales del entrevistado, y de los temas que para él resultan de importancia. Lo más importante fue haber realizado las entrevistas con la sensación clara y definida de que pudieron hablar libremente, alentando, estimulando y cuidando de no influir demasiado con nuestras actitudes o nuestras palabras. *La entrevista es una situación cara-a-cara donde se encuentran distintas reflexividades pero, también, donde se produce una nueva reflexividad* (Guber. 2006, p.76)

Los entrevistados participaron activamente y sin restricciones a la hora de comentar dichas experiencias en relación con las personas que trabajaron con ellos. Se obtuvieron registros sonoros, fotografías y registros escritos. Éstos nos permitieron recrear acontecimientos históricos y hechos de interés narrados por cada uno de los actores

2.9 Entrevista

2.9.1. formato base de entrevista aplicada al empleador.

Nombre:	Lugar :	Cargo:
Nivel educativo:	Experiencia Laboral:	
<p>1. ¿ En qué consiste el teletrabajo?</p> <p>1. ¿Cómo define la Gobernación de Cundinamarca el Teletrabajo?</p> <p>2. ¿En la Gobernación desde cuando se implementó esta forma de trabajo?</p> <p>3. ¿Cualquier funcionario de la Gobernación de Cundinamarca puede ser Teletrabajador o existen algunos requisitos?</p> <p>4. ¿ En qué momento la Gobernación decide implementar el Teletrabajo?</p> <p>5. ¿Cómo se hace la elección de los futuros Teletrabajadores?</p> <p>6. ¿En este momento cuantos Teletrabajadores tiene la Gobernación de Cundinamarca?</p> <p>7. ¿Considera usted que el funcionario que realiza sus labores como Teletrabajador contribuye con el desarrollo del Departamento?</p> <p>8. ¿Después de los seis meses que es lo que dura el proyecto que sigue?</p> <p>9. ¿Al momento de presentarse se les informa a los funcionarios las directrices?</p>		

2.9.2 formato base de entrevista aplicada al empleado.

Nombre:	Lugar	Cargo:
Nivel educativo:	Experiencia Laboral:	
<p>1. ¿En qué consiste el teletrabajo?</p> <p>2. ¿Desde cuándo se implementó en la Alcaldía el teletrabajo?</p> <p>3. ¿Cualquier funcionario puede ser Teletrabajador o existen algunos requisitos?</p>		

4. ¿La ARL, realizó previamente el estudio al sitio de trabajo en su domicilio como teletrabajadora?.
5. ¿Recibió instrucción por parte de la ARL o de su superior, para identificar en caso de presentarse un accidente si este era accidente laboral o accidente común?.
6. ¿Se presenta algún seguimiento por parte de la ARL?
7. ¿Cómo controla la entidad al teletrabajador?
8. ¿En este momento cuantos teletrabajadores tiene la entidad?
9. ¿Según su criterio cuáles son los aportes que realizan los teletrabajadores a la ciudad?
10. ¿Después de la prueba piloto que sigue?
11. ¿Tiene conocimiento si durante la prueba piloto se presentó algún caso en el cual hayan tenido que acudir a la ARL?
12. ¿Ha recibido instrucción por parte de la ARL o la entidad, en caso de sufrir un accidente a quien debe acudir?.
13. ¿Aspectos positivos y negativos del teletrabajo?

2.9.3 análisis de datos.

El análisis de datos que utilizamos para esta investigación se basó en la codificación y la categorización. Este procedimiento enfatiza la percepción de la realidad mediante codificaciones que proporcionan datos significativos de los sujetos. Así mismo, es una de las formas de investigación con mayor nivel de abstracción y descripción que permite hacer una estructura jerarquizada de los datos que obtiene el investigador. Gaitán y Piñuel en su libro *“Técnicas de investigación en comunicación social”* definen la codificación como “la forma en que se transfiere la observación del flujo y de la conducta al registro” y categorización como “una modalidad de codificación basada en criterios conceptuales y caracterizada por un conjunto de

símbolos y categorías”. Las categorías permiten englobar la información diversa. Esta técnica permite localizar los conocimientos particulares de diferentes relaciones de sentido de los participantes o entrevistados.

En la categorización y codificación organizar los datos durante la recolección significa, ante todo, hacer explícita la lógica subyacente a estos, de tal modo que no queden fuera del control del investigador. Este proceso termina con la conversión de toda la información recolectada en forma de material escrito, el cual contiene la transcripción detallada de las entrevistas

El conjunto de esta información transcrita constituye el universo de análisis a partir del cual el investigador comienza la etapa de codificación y categorización inductiva, cuyo fin es reducir el volumen de datos, ordenándolos en torno a patrones de respuesta que reflejen los principales parámetros de respuesta que reflejen los principales parámetros culturales que estructuran el conocimiento del grupo estudiado (Bonilla-Castro 2005).

Durante la recolección de datos, se realizaron diferentes entrevistas, sin embargo es importante aclarar que en la investigación cualitativa es tan importante el papel del entrevistado como el del entrevistador, es decir, el oficio del investigador social no resulta ser muy fácil, puesto que a través del tiempo nos hemos arraigado a cierto tipo de costumbres y formas de interpretación universales, como es el caso de la investigación cuantitativa.

Ahora bien, según Bonilla-Castro la construcción de sentido a partir de los datos cualitativos “implica un ejercicio de inmersión progresiva en la información escrita, el cual comienza con un <<fraccionamiento>> del universo de análisis, para luego <<recomponerlo>> inductivamente en categorías culturales que reflejen una visión totalizante de la situación

estudiada” (2005). El proceso de construcción de sentido comprende entonces, tres niveles: El primero corresponde a la fase de codificación o categorización inductiva, que consiste básicamente en fraccionar la información en subconjuntos y asignarles un nombre o código. El segundo nivel se refiere al análisis de la información en función de las preguntas y los objetivos de la investigación; y el tercero, se refiere a la identificación de tendencias culturales, los cuales orientan el ejercicio de interpretación de los datos cualitativos.

Las categorías pueden ser de dos tipos: inductivas y deductivas. Las primeras se forman gracias a la información dada por los entrevistados, es decir, los diferentes actores nos dan a conocer características concretas: simbologías personales dadas por la experiencia y sólo son posibles en sus propias construcciones y son estas “particularidades” las que nos permiten agrupar las nociones presentadas durante el análisis; las segundas son aquellas dadas de forma a priori –por decirlo así-, se trata de ese conocimiento adquirido por el entrevistador antes y después de la recolección de datos, estas categorías permiten generalizar la información, es decir, abarcar a partir de un conocimiento general y no particular.

El propósito del método consiste según Miguel Valle, en el análisis y la codificación de categorías que permiten englobar la diferente información recolectada. Posteriormente se abordaran sub-categorías que permitirán la elaboración de clasificaciones y tipos (Valle, 2000). Finalmente, interpretaremos los datos recogidos bajo los parámetros de su propio contexto. Es decir, no buscamos una absoluta verdad, sólo queremos como diría Nietzsche “escudriñar en los bajos fondos”.

2.9.4 resultados de la entrevista.

En la segunda entrevista aplicada a un funcionario teletrabajador, se obtuvo como resultado de la encuesta, que el teletrabajo surge como una prueba piloto que tiene una duración

de seis (6) meses, con una capacitación previa de tres meses, en diferentes temáticas de factores de riesgos, dirigida por la ARL en acompañamiento del funcionario de Talento Humano de la entidad. Además, existe una evaluación a los agentes internos y externos a la vivienda del teletrabajador con el ánimo de eliminar las agentes de riesgo, si no son susceptibles de corregirlos no se puede aplicar el teletetabajo.

Frente al tema de la flexibilización del horario del trabajador, se estableció que realmente este no es aplicable, ya que existe un contrato firmado donde se establece claramente el horario de desempeño y de esta manera se establece que en caso de presentarse un accidente, su origen es laboral.

Desde el punto de vista del teletrabajador, esta modalidad presenta aspectos positivos como el aumento de la productividad en cantidad y calidad en el cumplimiento de metas, ahorros para la entidad en gastos fijos como servicios públicos, cafetería, papelería, etc. Así mismo, aporta a la ciudad, al no utilizar el servicio masivo de transporte, así como sus propios vehículos.

De igual manera, se puede concluir que el teletrabajo puede ser implementado no solo en las personas con discapacidad, madres cabeza de familiar etc, sino que también puede trasladarse a contratistas cuya labor no dependa de hacer presencia en una oficina, lo cual permitiría mejorar el nivel de vida a una mayor población.

Referencias

- Alaminos, C. C. (2000). *Implantacion del Teletrabajo en la Empresa*. Barcelona : Ediciones Gestión .
- Alonso, F. E. (1999). *El Teletrabajo*. Bogota : Norma.

Castro, J. (2008). *Constitución Política de Colombia*. Bogotá: Universidad del Rosario

Colombia, Ministerio de Gobierno (1994, 22 de Junio), “Decreto número 1295 del 22 de Junio de 1994, por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales”, *Diario Oficial*, núm. 25.659, 5 de Julio de 2005, Bogotá

Colombia, Ministerio del Interior (2005, 29 de Febrero), “Decreto número 0371 del 19 de Diciembre de 2013, por medio del cual se implementa el Plan Piloto de Teletrabajo en el Departamento de Cundinamarca”, *Ordenanza*, núm. 0371, 19 de Diciembre de 2013, Bogotá

Colombia, Congreso Nacional de la República (2005, 29 de Junio), “Ley 1221 del 16 de Julio de 2008, por medio de la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.”. *Diario Oficial*, núm. 47.052, 16 de Julio de 2008, Bogotá.

Colombia, Corte Constitucional (2013, junio), “*Sentencia C – 351*”, M. P. Pretelt Chaljub, J. I., Bogotá.

Ministerio de Trabajo, Mayo 2013, *Guía Jurídica para la implementación del Teletrabajo*, Bogotá

Ministerio de Trabajo, Agosto 2013, *Guía técnica para la promoción de la Salud y la prevención de los Riesgos Laborales en el Teletrabajo*. Bogotá x

3 Capítulo III

3.1 Características básicas de los teletrabajadores

El crecimiento de madres y padres cabezas de hogar, y personas discapacitadas , en Bogotá se incrementa cada día más, según diferentes datos estadísticos suministrados por el DANE, en Bogotá “3 millones 145 mil 738 eran el número de madres cabeza de hogar en 2004; de las cuales 19 mil 272 menores de 18 años; 193 mil 979 entre los 18 y 26 años y 2 millones 932 mil 487 mayores de 27 años de edad. Igualmente el Censo General de 2005 arroja un total de 2’585.224 personas con por lo menos una limitación física permanente, lo cual representa 6,28% del total de la población (la proporción es de 6,50% para los hombres y 6,16% para las mujeres”.
FUENTE: ENCUESTA NACIONAL Y CONTINUA DE HOGARES. Junio 30 de 2005.

Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas (DANE). Citado en la página del Senado de la República:

http://abc.camara.gov.co/prontus_senado/site/artic/20060721/pags/20060721174541.html.

Octubre 22 de 2009. en el artículo “Senadora Claudia Rodríguez radicó proyecto que reforma la ley Mujer Cabeza de Familia”, publicado en julio 21 de 2006 por la Oficina de Información y Prensa

Tabla 5. Presencia (%) de limitaciones físicas según lugar de ocurrencia

Tipo de limitante	Cabecera	Resto
Caminar	3,2	6,8
Ver	5,0	10,0
Oír	3,2	6,8

Fuente: Censo general de población 2005.

Tabla2, . Junio 30 de 2005. Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas (DANE).

Esto ha ocurrido por diferentes factores; culturales, laborales y el incremento del conflicto armado, que de una u otra manera afecta el entorno social de la población colombiana. Estos aspectos dan como resultado un incremento de personas que buscan una alternativa económica flexible con su situación familiar, sin embargo el mercado laboral para este tipo de población no es el óptimo, por ello es que nace el teletrabajo, que encuentra en las Tics, como una alternativa de sustento diario y se convierte en una oportunidad única para esta población.

Razón por la cual el gobierno nacional inicia con la implementación del Teletrabajo como una alternativa económica rentable para Madres o padres cabezas de hogar y personas con discapacidad

3.2 Características básicas del teletrabajador normativo

El art. 53 de La Constitución Política de Colombia, desarrolla la protección que debe darle el estado al trabajador, nombrando la igualdad como eje central en la vinculación laboral colombiana. Es así como el estado inicia un plan de vinculación laboral, lo cual obliga a este, a crear estrategias al interior de las entidades públicas que cubran a este tipo de población.

Pero dejando a un lado la Constitución como proyecto general de País, y centrándose en el desarrollo de este artículo y para hacer una caracterización actual desde la norma ley 1221 de 2008, se consideran tres tipos diferentes de Teletrabajadores: Autónomos, móviles y suplementarios.

- “**Autónomos** son aquellos que utilizan su propio domicilio o un lugar escogido para desarrollar su actividad profesional, puede ser una pequeña oficina, un local comercial. En este tipo se encuentran las personas que trabajan siempre fuera de la empresa y sólo acuden a la oficina en algunas ocasiones.

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

- **Suplementarios**, son aquellos teletrabajadores que laboran dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en una oficina”.

3.3 Características básicas del teletrabajador en el sector público

De acuerdo a la labor investigativa realizada en la Gobernación de Cundinamarca, entidad en la cual basamos nuestro proyecto, con recolección de datos, entrevistas tenemos los elementos necesarios para hacer una clara y sucinta distinción de las características básicas que debe reunir un teletrabajador en el sector público.

Inicialmente el trabajador que quiera optar por vincularse como teletrabajador en el sector público debe estar en situación de vulnerabilidad, de acuerdo con lo definido en el parágrafo 1° del artículo 3° de la ley 1221, pues su situación amerita una atención especial y ayuda.

Mediante Decreto No 0371 de 19 de diciembre de 2013, *“por medio del cual de implementa el Plan Piloto de Teletrabajo en el Departamento de Cundinamarca”* El Gobernador de Cundinamarca con el propósito de la Ley 1221 de 2008 considera promover y regular el teletrabajo, nos permite conocer el proyecto piloto del Teletrabajo con funcionarios del sector central de la Administración Departamental de Cundinamarca.

Para el desarrollo de este proyecto se precisó el perfil del Teletrabajador en la selección de funcionarios de carrera administrativa que sin distinción del cargo o nivel cumplieran entre otras, con los siguientes requisitos:

- ✓ De situación de vulnerabilidad, de acuerdo con lo definido en el párrafo 1° del artículo 3° de la ley 1221.
- ✓ Ser, madre o padre cabeza de familia con hijos menores de 15 años (inclusive
- ✓ Estar, dentro del noveno mes de embarco o durante la etapa de lactancia laborable
- ✓ Residir en municipios circunvecinos a la ciudad de Bogotá preferencialmente o en Bogotá en la situación de vulnerabilidad descrita anteriormente.
- ✓ Discapacitados (as)
- ✓ Padecer de alguna condición que le imposibilite la movilidad
- ✓ Pertenecer a la planta del sector central del Departamento de Cundinamarca.
- ✓ Demostrar dominio en herramientas informáticas dispuestas por la administración departamental, así: Correo Electrónico Outlook, Ofimática (Word, Excel y Power Point), Internet
- ✓ Acreditación en Ciudadanía Digital

Teniendo en cuenta las formas de teletrabajo, el comité Coordinador de Teletrabajo, creado mediante Decreto 0371 de 19 de diciembre de 2013 es el encargado de gestionar todos los aspectos relacionados con implementar los procedimientos administrativos, jurídicos, técnicos y tecnológicos necesarios y de evaluar permanentemente el proceso y realizar acciones para el mejoramiento del mismo, decidió abordar la modalidad de SUPLEMENTARIO, que se define como los funcionarios que laboran dos o tres días a la semana y el resto de tiempo en su lugar de trabajo.

Una vez revisados el mapa de procesos y la planta de personal de la entidad se logró identificar los cargos/actividades y perfiles susceptibles de ser Teletrabajables

3.4 Cargos teletrabajables

Como resultado de la labor investigativa realizada dentro de la Gobernación de Cundinamarca los cargos Teletrabajables son todos aquellos en donde las responsabilidades propias del mismo se pueden desarrollar fuera de la oficina, sin necesidad de contrato personal permanente con compañeros de trabajo, usuarios, proveedores o entes de control y deberán manifestar voluntariamente su aceptación de participación en el proceso de teletrabajo que establezca el Comité Coordinador de Teletrabajo.

3.5 Actividades teletrabajables en el sector público

Se le está dando cumplimiento al Decreto 0371 de 2013 el Parágrafo -1° del artículo 1°, al realizar la asignación de actividades a los teletrabajadores

- ✓ Formular y proponer políticas, proyectos, planes y programas
- ✓ Coordinar proyectos o procesos
- ✓ Hacer estudios e investigaciones
- ✓ Identificar y establecer contactos
- ✓ Elaborar informe y conceptos
- ✓ Hacer seguimiento de procesos
- ✓ Asesorar
- ✓ Redacción de informes utilizando cualquier aplicación ofimática
- ✓ Manejo del sistema de información de Gestión Documental – MERCURIO.
- ✓ Manejo del sistema de información financiera SAP
- ✓ Manejo del sistema de información de viatico

3.6 Actividades no teletrabajables

- ✓ Atención al público y entes de control

- ✓ Asistencia administrativa
- ✓ Gestión documental (radicación)
- ✓ Soporte técnico profesional
- ✓ Servicios generales
- ✓ Conducción

De acuerdo a lo establecido en la Ley 1221 de 2008, - Ley de Teletrabajo- “tiene por objeto promover y regular el Teletrabajo como un instrumento de generación de empleo y autoempleo mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones”

Bajo ese presupuesto y de conformidad con el objetivo de nuestra investigación, observamos que el comité Coordinador de Teletrabajo es el encargado de realizar los estudios pertinentes para identificar las actividades que se prestan para ser desarrolladas como Teletrabajables, y lograr implementar esta modalidad en la entidad, y así brindar una mejor calidad de vida, laboral, familiar y saludable a los funcionarios que previo estudio tanto del Comité Coordinador como de a ARL, sean aceptado como teletrabajadores.

3.7Perfiles teletrabajables

Estos profesiones son Teletrabajables siempre y cuando el profesional tenga bajo su responsabilidad actividades que no requieran presencia permanente y pueda ausentarse al menos 3 días a la semana de las instalaciones de la entidad / (lunes, miércoles y viernes) las actividades serán avaladas por el jefe inmediato.

Son apropiadas estas profesiones para el teletrabajo debido a que permiten el desarrollo de las actividades desde el lugar de trabajo o la casa, facilitando el cumplimiento de las labores encomendadas.

- ✓ Abogados
- ✓ Ingenieros
- ✓ Economistas
- ✓ Contadores
- ✓ Financieros
- ✓ Médicos (Telemedicina)
- ✓ Trabajadores sociales
- ✓ Psicólogos
- ✓ Arquitecto
- ✓ Administradores
- ✓ Nutricionistas
- ✓ Odontólogos
- ✓ Bacteriólogos
- ✓ Enfermeros
- ✓ Optómetras
- ✓ Periodistas
- ✓ Publicistas
- ✓ Sociólogos
- ✓ Diseñador grafico
- ✓ Técnicos
- ✓ Tecnólogos

En el estudio que realizamos al interior de la entidad observamos cuales son los cargos que pueden ser Teletrabajables y cuales por necesidad de la entidad de prestar sus servicios no son aptos para el teletrabajo.

De acuerdo a la distribución de la planta de personal del sector central de la entidad, en lo que respecta a los empleos de carrera administrativa, la tipificación de teletrabajables se encuentra en los siguientes cargos:

CARGO	NIVEL	TELETRABABLE	NO TELETRABAJABLE
GOBERNADOR			X
JEFE DE OFICINA			X
DIRECTOR FINANCIERO			X
DIRECTOR OPERTATIVO			X
DIRECTOR TECNICO			X
SECRETARIO DEL DESPACHO	DIRECTIVO		X
FERENTE PROVINCIAL			X
GERENTE			X
SUBSECRETARIO DE			X

DESPACHO			
SUBDIRECTOR TECNICO			X
ASESOR			X
JEFE DE OFICINA ASESORA	ASESOR		X
MEDICO GENERAL		X	
ALMACENISTA GENERAL		X	
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	PROFESIONAL	X	
PROFESIONAL ESPECIALIZADO		X	
TECNICO OPERATIVO	TECNICO	X	
AUXILIAR ADMINISTRATIVO		X	
SECRETARIO EJECUTIVO			X
SECRETARIO DEL DESPACHO	ASISTENCIAL		X

CONDUCTOR			X
CONDUCTOR MECANICO			X

Tabla3, Clasificación de los cargos teletrabajables

En la investigación se identificaron los soportes tecnológicos con los que cuenta la entidad para la ejecución del Proyecto del Teletrabajo, siendo estas herramientas muy importantes para que el teletrabajador del sector público realice su actividad desde su casa, de lo anterior se colige que los teletrabajadores de la Gobernación de Cundinamarca cuentan con una infraestructura tecnológica satisfactoria. Entre los elementos comunes están:

- ✓ Correo electrónico
- ✓ Portal web institucional
- ✓ Intranet
- ✓ Servicios de acceso remoto (terminal services, VPN)
- ✓ Herramientas de colaboración audio, video y texto
- ✓ Central telefónica IP
- ✓ Servicios de atención a incidentes de usuario final – mesa de ayuda

Estos elementos hacen que los telebajadores puedan llevar a cabo sus actividades como si estuvieran en sus puestos de trabajo, por tal motivo el teletrabajador en el sector público puede realizar las labores asignadas desde su casa, sin obstaculizar el cumplimiento de sus objetivos laborales

Al finalizar la investigación encontramos puntos favorables para la implementación de esta modalidad de trabajo, pero aun así la ley del Teletrabajo tiene vacíos y falencias, como la publicidad que se le ha dado a este tema por parte del Ministerio de Trabajo a nivel nacional, la publicidad que deben hacer las empresas a sus empleados en el sector público como en el privado, debido a que en estos sectores se encuentran las personas que están en estado de vulnerabilidad.

Así como el Teletrabajo ofrece al empleado la posibilidad de desarrollar sus labores desde su casa con la utilización de las herramientas tecnológicas con las que se cuenta en la actualidad, se ha dejado a un lado a aquellos trabajadores que estando en estado de vulnerabilidad siendo este uno de los requisitos esenciales de la ley de Teletrabajo, al no tener un conocimiento básico de estas herramientas, quedan excluidos, siendo víctimas de alguna manera de discriminación laboral, tanto la ley como el empleador deberían contemplar la existencia de esta población para brindarle la oportunidad de una formación en las herramientas tecnológicas y así lograr ingresar a esta modalidad de trabajo.

Una de las características del Teletrabajo es que después de que el funcionario se convierte en teletrabajo no puede volver a su condición de trabajador, siendo bastante rígida esta condición, debido a que el trabajador busca la manera de mejorar su condición o entorno laboral, pero si el teletrabajador al estar ya en la práctica de esta modalidad no encuentre los resultados que esperaba, debería tener la posibilidad de volver a su anterior condición después de determinado tiempo.

3.8 Proceso de inscripción en el sector público

Para conocer como es el proceso de inscripción de los funcionarios para adquirir la calidad de teletrabajador fue necesario remitirnos a lo establecido en el Decreto 0371 de 2013,

que establece que El Comité Coordinador de Teletrabajo es el responsable de realizar las encuestas entrevista, visitas domiciliarias a los candidatos, para logra hacer un análisis sobre el interés de los servidores públicos en la implementación del Teletrabajo como estilo de vida y de trabajo, permitiendo identificar los trabajadores que reúnen los requisitos y aun así se retractan de la participación en el proyecto, de los que no cumplen con los requisitos por diferentes razones o circunstancias, logrando obtener de maneja más clara el cumplimiento o no de los objetivos al implementarse el Teletrabajo en la entidad, a continuación damos a conocer las características de aceptación o rechazo para ser Teletrabajador:

Los rangos de edades de los teletrabajadores, oscilan entre los 35 y 63 años, se observa que los funcionarios en su mayoría ya tienen definida su vida profesional y familiar por lo tanto son personas responsables, disciplinadas, auto equilibradas toda vez que puede organizar sus actividades personales y laborales, además tiene un gran sentido de la autoconfianza, es decir, que tiene la capacidad de ejecutar con absoluta seguridad los objetivos que se le pacten gracias al conocimiento de sus habilidades

De igual forma los rangos de permanencia en la institución van de los 10 a los 29 años de servicio, hecho que hacer que el funcionar haya ejecutado varios cargos en su desempeño laboral, lo cual hace que tenga experiencia y se encuentre mejor preparado para afrontar los cambios organizacionales

El 24% de los funcionarios que aplicaron para el teletrabajo, pese a la campaña de su sensibilización efectuada por la administración departamental, desertaron de su propósito, alguno por recomendación médica, por miedo a perder la estabilidad laboral con la nueva modalidad de trabajo y otros por desconocimiento de las normas y beneficios del teletrabajo

Las restricciones en el perfil requerido para la inscripción, esto es, situación de vulnerabilidad, mujeres en octavo mes de embarazo y tiempo de lactancia laborable, madres o padres cabeza de familia con hijos menores de 15 años, vivir en municipios circunvecinos a la ciudad de Bogotá, hizo que la inscripción no fuera masiva como se esperaba.

3.9 El fenómeno del teletrabajo en Colombia

El trabajo electrónico en el hogar con medios de comunicación aparece en 1957, la industria británica del software empleó a un gran número de mujeres que trabajaban en casa en los años 60. Pero la primera aparición de la conciencia pública de este fenómeno corresponde a los años 70. A principios de esta década, Jack Nills acuñó el término telecommuting (teledesplazamiento) con el que pretendía poner el acento en el hecho de que el teletrabajo ahorra el doble viaje diario desde casa a la oficina y desde la oficina a casa. Y este término ha tenido tanto éxito en Estados Unidos que se ha terminado imponiendo a la denominación inglesa de telework.

Una segunda etapa abarca hasta principios de los 90. Se caracteriza por la irrupción del PC y con él la informática distribuida y el desarrollo de redes virtuales privadas, que fueron extendiendo el concepto de red local y generalizando el uso del correo electrónico. El teletrabajo aparece como una opción para dar soporte al outsourcing. Hacia el final de este periodo aparece la oficina móvil. Los teletrabajadores ya son cientos de miles, no sólo en Estados Unidos sino también en Europa.

Una tercera etapa se caracteriza por la globalización de la economía y la explosión de Internet. La globalización ha incrementado la presión competitiva y la inestabilidad de los mercados. La mayor presión competitiva ha obligado a las empresas a reconsiderar sus procesos productivos y a reclamar una mayor flexibilidad en el mercado laboral.

El teletrabajo se ha acelerado desde hace unos años, grandes empresas han integrado el teletrabajo en sus planes.

3.9.1 prospectiva.

Los diferentes gobiernos incluyen en sus planes estratégicos de desarrollo a las TIC y en especial el Teletrabajo para generar impacto social positivo. En todo el mundo y en Colombia se están desarrollando políticas, convenios, aplicaciones, soluciones y cultura para que el Teletrabajo sea cada vez más utilizado.

Según revela el European Community Telework/telematics Forum, las áreas de potencial aplicación del teletrabajo son:

- a. El procesamiento de datos y de textos (50%).
- b. La programación (40%)
- c. La redacción, edición, traducción y contabilidad (30%).
- d. Las diversas funciones de secretariado (20%)
- e. La publicidad y la enseñanza (15%)
- f. Las actividades de investigación y consultoría (14%).

3.9.2 impacto social.

Inclusión de zonas deprimidas económicamente y carentes de infraestructura. 700 municipios de Colombia serán integrados a la banda ancha. •Facilita e incrementa las oportunidades laborales en zonas rurales, para personas en situación de discapacidad y mujeres cabeza de hogar. Participación a las personas a la población en situación de desplazamiento

forzado, o en situación de aislamiento geográfico osibilita el aumento de puestos de trabajo sin necesidad de inversiones en plantas físicas.

- Impacto positivo en la movilidad, al reducirse el flujo vehicular y, en consecuencia, reducción de la contaminación.

- Promueve la inclusión social sostenible y propicia escenarios en el empresarismo Microsoft presentó en el año 2010 una encuesta que señala que el teletrabajo permite a los empleados

incrementar la productividad y al mismo tiempo ser más felices. Las claves del éxito de los programas de teletrabajo se encuentran en la tecnología, las políticas claras y la buena gestión. El 60% de los encuestados –3.600 trabajadores de 36 ciudades de varios países– estiman que son más productivos y eficientes cuando trabajan de forma remota. El 15% cree que su compañía podría llegar a implementar el teletrabajo. Solo el 41% trabaja en empresas con políticas de teletrabajo establecidas. (Publicado en Computerworld. Abril 1 de 2010. (Solano, J., (2012); Solano, Javier, 2012)

De acuerdo al desarrollo histórico que ha tenido el teletrabajo se observa el deseo y la necesidad por diferentes circunstancias que tiene el trabajador de no salir de su casa, pero sí de desarrollar actividades laborales desde esta, en Colombia el teletrabajo ha tenido un impacto para la población vulnerable de acuerdo a lo establecido en la norma, siendo necesario el conocimiento y manejo de las herramientas tecnológicas para su realización y aplicación en el sector público como en el privado, logrando mejorar muchos aspectos en la vida del trabajador como el estrés laboral, podría ser en algunos casos acoso laboral, mejorar las relaciones familiares, cuidado y control para aquellos padres o madres con hijos pequeños o adolescentes que requieren especial atención, debido a que al cumplir un horario laboral se dificulta el compromiso moral que se tiene con ellos.

Colombia siendo un estado social de derecho garantiza a sus asociados el trabajo, y con esta nueva modalidad confirma la convicción de hacer respetar este principio de acuerdo al preámbulo.

3.10 Aplicación de la matriz DOFA el teletrabajo

La aplicación de la matriz DOFA, nos permite evaluar el alcance y los objetivos cumplidos en materia del teletrabajo en Colombia, en la matriz encontramos:

DEBILIDADES	OPORTUNIDADES
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Pérdida de control sobre los funcionarios. ✓ Falta de capacitación a los jefes de área en la implementación y desarrollo del teletrabajo. ✓ Cambios de administración departamental, que afectan la continuidad del programa. ✓ Resistencia al cambio por parte de jefes inmediatos y compañeros de trabajo. ✓ Eliminación de beneficios a los teletrabajos en igualdad de condiciones del personal no teletrabajador. ✓ Pérdida del sentido de pertenencia con respecto a la entidad, por parte del funcionario. ✓ Control de monitoreo del empleado y no por sus objetivos o metas. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Inclusión socio-laboral de población vulnerable gracias a las TIC: situación de discapacidad, aislamiento geográfico, cabezas de familia. ✓ Inclusión de más entidades públicas y privadas a la modalidad del teletrabajo. ✓ Aumento de teletrabajadores, al no estar orientado la política social exclusivamente a personas vulnerables, madres cabeza de familia, discapacitados etc. ✓ Aplicabilidad al personal contratista ✓ La información que antes se albergaba en discos duros expuesta a riesgos de pérdida, ahora se podrá albergar en lo que se llama “nube” espacio de almacenamiento virtual al cual se puede acceder desde cualquier parte. (Espectador, 2014)

FORTALEZAS	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Equilibrio entre los espacios laborales y personales de los funcionarios, que conlleva a una mayor productividad. ✓ Formación permanente en aspectos, laboral, bienestar, emocional, riesgos, TIC entre otros. ✓ Reducción de costos fijos en planta física, mantenimiento, servicios públicos, cafetería, papelería entre otros. ✓ Optimización de la capacidad de respuesta frente a servicios de soporte TIC. ✓ Reducción de la huella de carbono al evitar el desplazamiento de los trabajadores hacia la oficina. ✓ Aporte al mejoramiento de la movilidad de las ciudades y reducción del tráfico asociado a las jornadas de trabajo. ✓ Control y seguimiento permanente al desarrollo de las tareas programadas a través de las herramientas tecnológicas. ✓ Ahorros y mejoras significativas en la alimentación y la salud de los trabajadores, al consumir alimentos preparados en sus hogares. ✓ Ahorros en tiempo por desplazamientos 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Inestabilidad en las plataformas informáticas y TIC ✓ Riesgos en la seguridad de la información. ✓ Mala adaptación del funcionario a su nueva condición como teletrabajador. ✓ Utilización del tiempo en actividades diferentes al trabajo lo que conlleva a la baja productividad. ✓ Estar el trabajador solo al momento de sufrir un accidente de trabajo.

<p>entrehogar y oficina.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Aumento en calidad y productividad del trabajo. ✓ Disminución de incapacidades ✓ Mejor salud del teletrabajador, ✓ Mejor calidad de vida ✓ Disminución del estrés laboral ✓ Ahorros en dinero derivados de la disminución de desplazamientos, tangibles en la reducción de costos de combustible o pagos de transporte público. ✓ Se elimina los distractores aumentando la productividad ✓ Mayor confianza en los funcionarios lo que genera asertividad y satisfacción por parte del mismo. ✓ Flexibilidad en la organización de la entidad. <p>Proceso de innovación de la entidad.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Apropiación de las TIC. ✓ Entorno de trabajo creado al gusto del teletrabajador. 	
---	--

Redacción Tecnología (13 de agosto de 2014). El teletrabajo ya no sería una amenaza para la información de las empresas. El Espectador. Recuperado de

<http://www.elespectador.com/tecnologia/el-teletrabajo-ya-no-seria-una-amenaza-informacion-de-e-articulo-510465>

3.11 Análisis crítico de las falencias que presenta el teletrabajo en Colombia

El teletrabajo, es definitivamente una modalidad contractual la cual busca equilibrar el entorno social, familiar y laboral de los trabajadores; no obstante la norma determina que una de las ventajas es la flexibilización del horario, no obstante se observó dentro del desarrollo de la investigación es que no existe flexibilidad horaria, porque el funcionario debe continuar cumpliendo en su domicilio el horario estipulado en su contrato de trabajo y en el formulario de solicitud de teletrabajador, lo cual es controlado por parte del empleador a través de las plataformas en línea y de igual manera si el empleado sufre un accidente laboral.

Es muy interesante observar cómo el medio laboral puede afectar a las personas. Y el teletrabajo, que a menudo se da como una recompensa, puede revelarse nefasto para un trabajador. En la soledad de su hogar, frente a medios tecnológicos modernos como única compañía, la persona puede aislarse, dejar de lado su higiene personal, comer por demás e incluso absorber productos dañinos para la salud. (ESPAÑOL, 2015)

En aquellos casos, donde la entidad no suministra el computador, se corre el riesgo que la el acceso a la información institucional este al alcanzarse de muchas personas, la cual puede llegar hacer vulnerada o infectarse con virus hasta llegar a perderse información valiosa para la entidad.

Referencias

Alaminos, C. C. (2000). *Implantacion del Teletrabajo en la Empresa*. Barcelona : Ediciones Gestión .

Alonso, F. E. (1999). *El Teletrabajo*. Bogota : Norma.

Castro, J. (2008). *Constitución Política de Colombia*. Bogotá: Universidad del Rosario

Celi, S. (10 de febrero de 2015). El teletrabajo una tendencia con riesgos. Vida en el Planeta.

Recuperado de <http://www.espanol.rfi.fr/general/20150210-el-teletrabajo-ventajas-y-amenazas>

Colombia, Ministerio de Gobierno (1994, 22 de Junio), “Decreto número 1295 del 22 de Junio de 1994, por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales”, *Diario Oficial*, núm. 25.659, 5 de Julio de 2005, Bogotá

Colombia, Ministerio del Interior (2005, 29 de Febrero), “Decreto número 0371 del 19 de Diciembre de 2013, por medio del cual se implementa el Plan Piloto de Teletrabajo en el Departamento de Cundinamarca”, *Ordenanza*, núm. 0371, 19 de Diciembre de 2013, Bogotá

Colombia, Congreso Nacional de la República (2005, 29 de Junio), “Ley 1221 del 16 de Julio de 2008, por medio de la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.”. *Diario Oficial*, núm. 47.052, 16 de Julio de 2008, Bogotá.

Colombia, Corte Constitucional (2013, junio), “*Sentencia C – 351*”, M. P. Pretelt Chaljub, J. I., Bogotá.

ESPAÑOL, R. (10 de febrero de 2015). *Teletrabajo una tendencia con riesgos* . Recuperado el 8 de abril de 2015, de Es muy interesante observar cómo el medio laboral puede afectar a las personas. Y el teletrabajo, que a menudo se da como una recompensa, puede revelarse

nefasto para un trabajador. En la soledad de su hogar, frente a medios tecnológicos modernos como únicos

Ministerio de Trabajo, Mayo 2013, *Guía Jurídica para la implementación del Teletrabajo*, Bogotá

Ministerio de Trabajo, Agosto 2013, *Guía técnica para la promoción de la Salud y la prevención de los Riesgos Laborales en el Teletrabajo*. Bogotá x

Conclusiones

Lo anterior, nos lleva a concluir que el teletrabajo, crea beneficios a las partes involucradas como son la sociedad, al empleador y al mismo teletrabajador.

De igual manera, manera en el desarrollo de la presente investigación nos lleva a concluir que las ARL, han dado cumplimiento con lo establecido en el Art. 9 del Decreto 884 del 2012, y

considerando la metodología implementada para el control del riesgo por parte de las ARL y la entidad pública, en una etapa antes y durante de la implementación del proyecto del teletrabajo, que no se requiere un manual o instructivo de calificación de riesgos laborales diferentes a los demás trabajadores, siempre y cuando se continúe aplicando el control y monitoreo en el momento que el teletrabajador realiza sus funciones lo que determinara que en el evento de tener un accidente este sea catalogado como laboral.

El teletrabajo en una modalidad de trabajo, que permite al trabajador aportar a su trabajo e interactuar con su entorno familiar, sin embargo, de buscar alternativas de integración del teletrabajador puede conllevar a que se presente problemas colaterales con la salud del trabajador como obesidad, depresión, desamino generado por la sensación de soledad y falta de interacción con la sociedad.

Se debe aumentar la gestión por parte de las ARL, al tener que hacer mayores desplazamientos a los domicilios de los trabajadores, para evaluar que el lugar de trabajo tanto interno como externo sea seguro, así mismo exige un mayor seguimiento y control.

Bibliografía

Decreto 884 (Presidencia de la República 30 de abril de 2012).

Ley 1562 (11 de julio de 2012).

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

Alaminos, C. C. (2000). *Implantacion del Teletrabajo en la Empresa*. Barcelona : Ediciones Gestión .

Alonso, F. E. (1999). *El Teletrabajo*. Bogota : Norma.

Alonso, F. E. (1999). *El Teletrabajo, alternativa laboral de las empresas virtuales en el proximo milenio*. Bogotá: Norma.

Cabanellas, G. (1945). *El Derecho del Trabajo y sus contratos.:* Editorial Mundo Atlántico. . Buenos Aires: Editorial Mundo Atlántico.

Castro, J. (2008). *Constitución Política de Colombia* . Bogotá : Universidad del Rosario .

comunicaciones, M. d. (2 de octubre de 2013). Recuperado el 5 de abril de 2015, de <http://www.mintic.gov.co/portal/vivedigital/612/w3-article-4501.html>

ESPAÑOL, R. (10 de febrero de 2015). *Teletrabajo una tendencia con riesgos* . Recuperado el 8 de abril de 2015, de Es muy interesante observar cómo el medio laboral puede afectar a las personas. Y el teletrabajo, que a menudo se da como una recompensa, puede revelarse nefasto para un trabajador. En la soledad de su hogar, frente a medios tecnológicos modernos como únicos

Espectador, E. (13 de Agosto de 2014). Recuperado el 8 de abril de 2015, de <http://www.elespectador.com/tecnologia/el-teletrabajo-ya-no-seria-una-amenaza-informacion-de-e-articulo-510465>

Espinoza, R. (03 de 05 de 2012). Efectos diferenciales de género en las percepciones del teletrabajo por los responsables de recursos humanos. *Tiempo*, pág. 5.

ITALO, C. (s.f.).

www.colombiadigital.net/images/stories/teletrabajo/presentaciones_feria/8-Italo_Cardona.pdf. Recuperado el 13 de AGOSTO de 2014, de *www.colombiadigital.net/images/stories/teletrabajo/presentaciones_feria/8-Italo_Cardona.pdf*.

López, J. (1999). La Autoformación en una sociedad cognitiva. *Revista Iberoamericana de formación a distancia*, 41 -59.

Manuela Perez, A. M. (2004). The environmental impacts of teleworking; A model of urban analysis and a case study. *Management of Environmental Quality*, 656 al 671.

Ministerio de Trabajo. (21 de Noviembre de 2012). Resolución No. 02886. Bogotá, Colombia : Diario Oficial.

Ordoñez, D. (2012). Sobre la subjetividad y el teletrabajo. *Revista de Estudios Sociales*, 181-196.

República, C. d. (16 de Julio de 2008). Ley 1221 de 2008 . *Ley* . Bogotá, Colombia : Diario Oficial .

Rocha, A. (1983). *Responsabilidades derivadas de la culpa*. Bogota: Universidad del Rosario .

Solano, J., (2012); Solano, Javier. (2012). *Teletrabajo una realidad en Colombia*.

<http://www.neurocapitalhumano.com.ar/shop/detallenot.asp?notid=257>

Anexos

Entrevista empleado teletrabajador

<p>Nombre: Alba Ruth</p> <p>Alejo</p>	<p>Lugar : Bogotá</p>	<p>Cargo:</p> <p>Secretaria del Medio Ambiente</p>
<p>Nivel educativo:</p> <p>Maestría en Ingeniería Civil con énfasis en ambiental</p>	<p>Experiencia Laboral:</p> <p>Ingeniera Agronoma, especialización en riesgos monitoreo y sustancias químicas ambientales. Oficina de control interno de la Secretaria del Medio Ambiente de la Alcaldía Mayor. 9 años aprox.</p>	
<p>14. ¿En qué consiste el teletrabajo?</p> <p>Consiste en el cambio de lugar para desempeñar las labores trasladándolas de la oficina de la entidad al domicilio del trabajador, obteniendo más independencia, al no estar supeditado al cumplimiento de un horario, si no al logro de unas metas y objetivos específicos.</p> <p>15. ¿Desde cuándo se implementó en la Alcaldía el teletrabajo?</p> <p>Se implementó con el Decreto 586 del 2013 de la Alcaldía Mayor, pero ha sido de manera</p>		

paulatina en diferentes épocas, en el caso particular de la Secretaria de Ambiente, mediante el Acto administrativo a mediados del año para iniciar la prueba piloto. Posteriormente, emiten los actos administrativos individuales aplicables a aquellos funcionarios con opción de aplicar a la modalidad de teletrabajadores.

16. ¿Cualquier funcionario puede ser Teletrabajador o existen algunos requisitos?

Inicialmente deben ajustarse al acta administrativo que emitió la entidad, como son por ejemplo:

- Que vivan fuera de la ciudad
- Que presente alguna discapacidad
- Que sean madres cabeza de familia
- Que tengan algún familiar que requieran que el funcionario este pendiente de él.

En el caso particular es por una discapacidad por problemas de columna.

17. ¿La ARL, realizó previamente el estudio al sitio de trabajo en su domicilio como teletrabajadora?.

Sí, la ARL realizó una revisión muy detallada, verificando cada uno de los espacios del inmueble, como cada espacio externo a la vivienda, para tener certeza que durante el tiempo de labor en la vivienda, que para el caso en particular serían tres días, ellos querían tener la certeza que no fuera a estar expuesta a ningún riesgo en las horas de trabajo, que implicaran un accidente.

18. ¿Recibió instrucción por parte de la ARL o de su superior, para identificar en caso de presentarse un accidente si este era accidente laboral o accidente común?.

Sí, antes de iniciar la prueba piloto los funcionarios que aplicamos a la modalidad de trabajadores tuvimos tres (3) meses de entrenamiento en el tema, enviándonos a capacitación sobre temas de manejo de riesgos eléctricos, exposición a sustancias químicas, manejo de caídas a nivel de suelo, manejo de

extintores, primeros auxilios etc.

Este seguimiento lo hizo la Arl con el acompañamiento de una profesional de talento Humano de la entidad.

19. ¿Se presenta algún seguimiento por parte de la ARL?

En el caso particular, hubo una primera visita donde verificaron todos los aspectos ergonómicos y durante la prueba piloto se presentaron tres visitas para verificar que las condiciones se mantenían.

Si la ARL, encontraba deficiencias no se podía iniciar con el programa piloto de teletrabajo hasta que no fueran corregidas.

20. ¿Cómo controla la entidad al teletrabajador?

La entidad suministra un computador, además de medir al teletrabajador por el cumplimiento de las tareas asignadas por el jefe inmediato, nos monitorean a través del chat institucional y solicitudes a través correo, adicional a los aplicativos que tiene la entidad los cuales permiten verificar el trabajo en línea. De igual manera, se controla el cumplimiento del horario en las mismas condiciones como si estuviese en la oficina con un horario de 7:00 a 4: 30 con una hora de almuerzo y una pausa activa de a media mañana y a media tarde.

21. ¿En este momento cuantos Teletrabajadores tiene la entidad?

Para esta entidad se aplicó a una población del 10% de los funcionarios, es decir un total de 13.

22. ¿Según su criterio cuáles son los aportes que realizan los teletrabajadores a la ciudad?

Tanto a la ciudad como a la misma entidad. Para el caso de la entidad ella puede disponer del sitio de trabajo para el personal de apoyo (contratista), ahorro en luz, agua, en manejo de papel, tinta de

impresora y cafetería.

Para la ciudad, contribuye a descongestionarla, al no tener que utilizar el transporte masivo.

Menos producción del monóxido de carbono al no utilizar los vehículos particulares por los funcionarios.

23. ¿Después de la prueba piloto que sigue?

El acto administrativo, proponía hacer una medición con indicadores que permitieran medir la funcionalidad del teletrabajo, para posteriormente llevarlo a su ejecución como una modalidad del trabajo.

24. ¿Tiene conocimiento si durante la prueba piloto se presentó algún caso en el cual hayan tenido que acudir a la ARL?

Durante la prueba piloto, no se presentó ningún caso.

25. ¿Ha recibido instrucción por parte de la ARL o la entidad, en caso de sufrir un accidente a quien debe acudir?.

Si hubo precisión, si me encuentro realizando labores como teletrabajadora, cualquier accidente que pueda acontecer lo atendería la ARL, por esta razón el horario de trabajo queda estipulado en el formato firmado entre el teletrabajo y la entidad. Así mismo, nos fue suministrado un manual que nos guía de cómo afrontar los riesgos que se pueden llegar a presentar.

26. ¿Aspectos positivos y negativos del teletrabajo?

Positivos:

- Los ya mencionados en el numeral 9 para la administración.
- Menos exposiciones de riesgos por parte de los trabajadores en el desplazamiento de la vivienda al lugar de trabajo.

<ul style="list-style-type: none"> • Reducción de gastos de transporte • Apoyo a la política de cero papel evitando la tala de árboles • Se mejora la calidad de vida del teletrabajador • Aumento de la productividad al no tener distractores, ya corroborado con indicadores • Optimización del tiempo que se utilizaba en el desplazamiento • Se mejoran las condiciones del ambiente laboral • Se mejoran las relaciones con la familia
<p>Negativos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se presenta rechazo por parte de los jefes a la modalidad del teletrabajo, por temor a perder el control sobre empleado. Por lo cual sería importante fortalecer este aspecto. • Se debe capacitar al nivel directivo en el tema del teletrabajo • Fortalecer los temas de la telemática, en razón que programan reuniones en las instalaciones de la entidad, en días en los cuales se tiene estipulada la labor a través de teletrabajo, con el atenuante que a veces no son realizadas, perdiendo el desplazamiento del teletrabajador. • Optimizar la herramienta Drive

Entrevista empleado teletrabajador

Nombre: Martha	Lugar :Funcion Publica	Cargo: Profesional
Cecilia Diaz Caicedo		Especializado
Nivel educativo:	Experiencia Laboral:	

Postgrado	32 años en la entidad	
<p data-bbox="423 380 837 411">1. ¿En qué consiste el teletrabajo?</p> <p data-bbox="185 474 1403 638">Es una nueva forma o modalidad de trabajo, que flexibiliza o permite tener unos horarios y espacios de trabajo, más cómodos, y que le permite al empleado trabajar desde cualquier lugar, como su casa, utilizando las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC).</p> <p data-bbox="423 701 1214 732">2. ¿Cómo define la Gobernación de Cundinamarca el Teletrabajo?</p> <p data-bbox="185 795 1365 959">Consiste en el desempeño o desarrollo de las actividades asignadas a cada funcionario de la entidad utilizando como base las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC), desde su domicilio tres veces a la semana.</p> <p data-bbox="423 1022 1312 1054">3. ¿En la Gobernación desde cuando se implementó esta forma de trabajo?</p> <p data-bbox="185 1117 1398 1360">En la Gobernación se empezó con este proyecto el 31 de mayo de 2013, fue un acuerdo al que llegaron la Gobernación de Cundinamarca con el Ministerio de Trabajo y el Ministerio TIC, se inicio el proyecto con el acompañamiento de la Corporación Colombia Digital, siendo este un plan piloto de teletrabajo, la Gobernación cuenta con más de 1.500 trabajadores.</p> <p data-bbox="423 1430 1292 1530">4. ¿Cualquier funcionario de la Gobernación de Cundinamarca puede ser Teletrabajador o existen algunos requisitos?</p> <p data-bbox="185 1602 1393 1835">Primero la Gobernación de Cundinamarca, es una entidad que se preocupa por ofrecer a sus funcionarios un ambiente laboral adecuado o armonioso, como este proyecto es piloto se convocaron funcionarios a los que les podría interesar esta forma de trabajo, y sí hay unos requisitos primero deben diligenciar el formulario para inscribirse en el proyecto.</p>		

Debo hacerle la claridad que estos requisitos son obligatorios, sin excepción

✓ Ser titular del cargo y pertenecer al régimen de carrera administrativa del Sector Central de la Gobernación de Cundinamarca.

✓ Permanecer en el cargo titular por el tiempo de duración del piloto, es decir, estar dispuesto a no presentarse a otros concursos o convocatorias que se generen.

✓ Ocupar un cargo que pueda desarrollarse a través del teletrabajo

✓ Tener bajo su responsabilidad actividades que no requieran presencia permanente y pueda ausentarse al menos 3 días a la semana de las instalaciones de la entidad (lunes, miércoles y viernes). Las actividades serán avaladas con el jefe inmediato.

✓ Contar con un espacio en su casa apto para la concentración en el horario laboral de 8am a 5pm o en el que las tareas lo requieran.

✓ Contar con escritorio y silla adecuada y apta para realizar la tarea.

7. Tener computador personal con conexión a Internet y con disponibilidad de línea telefónica móvil o fija.

8. Que las tareas a realizar no signifiquen riesgos en seguridad de la información para la entidad, usuarios o partes interesadas.

9. Ser ciudadano digital, es decir, demostrar dominio en correo electrónico, manejar (Word, Excel y Power Point), Internet, también el sistema de Gestión Documental Mercurio y todos los aplicativos que se manejan en la entidad.

Adicional a estos requisitos también deben:

✓ Vivir en Municipios circunvecinos del Departamento

✓ Ser funcionario con dificultad física permanente que le limite su movilidad en

el traslado a la Entidad.

- ✓ Ser madre o padre con total responsabilidad de hijos menores de edad.
- ✓ Tener un hijo con una condición de discapacidad permanente que requiera el acompañamiento del funcionario.
- ✓ Iniciar su etapa de lactancia laborable en enero de 2014

10.¿ En qué momento la Gobernación decide implementar el Teletrabajo?

El señor gobernador manifiesta su interés por el tema en noviembre de 2012 y junto con el Comité de Teletrabajo para el mes de septiembre de 2013 se decide implementarlo, definiendo que se implementaría en el sector central la Gobernación de Cundinamarca, como modalidad suplementaria, contando con un grupo de funcionarios que cumplieron con las condiciones de vulnerabilidad mencionadas en el Parágrafo 1° del artículo 3° de la Ley 1221, y con los requisitos de acuerdo a las necesidades, los perfiles, los recursos tecnológicos, los riesgos, costos de evaluación y toma de decisión, en el avance de la planeación del proyecto.

El modelo piloto incluye cinco fases, es sumamente importante el compromiso institucional y la conciencia de los beneficios de este proyecto para los funcionarios; se requirió un proceso de planeación y desarrollo de una autoevaluación para medir los requerimientos necesarios para adoptar esta modalidad laboral; y la salida a flote de este objetivo de los funcionarios que efectivamente cumplieron con los requisitos establecidos, especialmente los relacionados con condiciones de vulnerabilidad y residencia en municipios circunvecinos de la ciudad.

10. ¿Cómo se hace la elección de los futuros Teletrabajadores?

Después de hacer el análisis de cada una de las solicitudes de los candidatos y de acuerdo a los criterios establecidos por el Equipo Coordinador de Teletrabajo de la Gobernación de Cundinamarca,

mediante el correo institucional los candidatos reciben las notificaciones, de igual manera si deseaban conocer el listado completo lo podían hacer acercándose a la Oficina de Función Pública de la Gobernación

11. ¿En este momento cuantos Teletrabajadores tiene la Gobernación de Cundinamarca?

Este Proyecto lo iniciamos hace más o menos seis meses y tenemos 13 funcionarios que se vincularon al proyecto y ahora son Teletrabajadores

12. ¿Considera usted que el funcionario que realiza sus labores como Teletrabajador contribuye con el desarrollo del Departamento?

Absolutamente, porque si lo miramos como entidad esta modalidad permite a los funcionarios una serie de beneficios como son ahorro de dinero, de tiempo y esto hace que mejore la calidad de vida de cada uno de los Teletrabajadores; también abre un espacio importante a la mujer cabeza de familia para estar presente en el hogar y al mismo tiempo o mejor en el mismo espacio desarrolla sus actividades laborales, evitándose gastos de transporte, almuerzos y todos los que se general al desplazarse al lugar de trabajo.

13. ¿Después de los seis meses que es lo que dura el proyecto que sigue?

Se hace una evaluación del proyecto, haciendo encuestas de tipo laboral, también se evalúa el bienestar y también de las TIC, y así establecer el impacto y la viabilidad del mismo en el Teletrabajador.

El Comité Coordinador de Teletrabajo en la Gobernación invita a los funcionarios para que manifiesten su voluntad de participar en la prueba piloto, que se lleva a cabo en la entidad durante seis meses.

14. ¿Al momento de presentarse se les informa a los funcionarios las directrices?

Si claro, el Comité aclara a los interesados que su participación es voluntaria, adicional que su participación no significa su ingreso hasta pasar por las etapas de valoración para ser Teletrabajador