

**LA LEY 1562 DE 2012 CONTEMPLA LOS RIESGOS LABORALES QUE PUEDE
LLEGAR A SUFRIR UN TELETRABAJADOR**

**NOHORA LUZ MARTÍNEZ REY
CARLOS GUILLERMO ZULUAGA RAMOS**

**TRABAJO DE GRADO PARA OPTAR AL TÍTULO DE ESPECIALISTA EN
GERENCIA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

**ESCUELA COLOMBIANA DE CARRERA INDUSTRIALES
FACULTAD DE POSTGRADOS
BOGOTÁ D.C.
2017**

**LA LEY 1562 DE 2012 CONTEMPLA LOS RIESGOS LABORALES QUE PUEDE
LLEGAR A SUFRIR UN TELETRABAJADOR**

**NOHORA LUZ MARTÍNEZ REY
CARLOS GUILLERMO ZULUAGA RAMOS**

DIRECTOR

ANGY MILENA CAICEDO MONTAÑO

**ESCUELA COLOMBIANA DE CARRERA INDUSTRIALES
FACULTAD DE POSTGRADOS
BOGOTÁ D.C.2017**

Nota de Aceptación

Firma del presidente del Jurado

Firma del jurado

Bogotá, abril de 2017

RESUMEN

En la actualidad el mundo está viviendo el momento de la tecnología de la información, donde las TIC juegan un papel fundamental para la implementación de nuevas formas de trabajo, generando modelos a implementar como el trabajo fuera de la oficina o empresa, llamada teletrabajo, que consiste en una forma organizada de laborar, que se da en el marco de un contrato de trabajo o relación laboral dependiente, consistente en el desempeño de actividades remuneradas, utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación TIC, sin requerir la presencia física del trabajador. (Mintrabajo, 2017)

Es importante que la empresa que pretenda implementar esta modalidad, analice y estudie las características que reviste la misma, debido a que, si bien existen ventajas para el empleador también desventajas en relación con el control que normalmente tendría de sus trabajadores.

El objetivo principal de este trabajo consiste en identificar si la normatividad que regula el teletrabajo es suficiente en cuanto a la clase de accidentes que puede sufrir un teletrabajador en el desarrollo de sus labores, así como determinar si las capacitaciones que ofrecen las arl, son suficientes para evitar tales accidentes.

En Colombia, para la implementación del teletrabajo en una empresa, es necesaria la participación de las arl, quienes finalmente después de una inspección rigurosa, aprueban si el sitio de trabajo en el hogar es el idóneo para el cumplimiento de las tareas del trabajador, sumado a la responsabilidad frente a los posibles accidentes que pueda tener el teletrabajador. (GIRALDO, 2015)

La relación contractual que surge con el teletrabajo, genera obligaciones y derechos para cada una de las partes, las cuales son empleador, trabajador y arl, una vez hecho el estudio de los cargos que son teles trabajables dentro de la entidad, la empresa tiene vía libre para implementar esta nueva forma de trabajo.

La implementación del teletrabajo en una empresa puede generar cambios en el comportamiento de cada uno de los trabajadores, así como en los grupos o equipos laborales, en esa medida también se ve afectada la relación con los empleadores, afectando notablemente los vínculos, siendo necesario un estudio riguroso sobre las variables que componen el comportamiento organizacional, factores importantes en la revisión de resultados para la empresa. (MORENO, 2014)

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	8
1. JUSTIFICACIÓN.....	11
1.1 JUSTIFICACION SOCIAL.....	11
1.2. JUSIFICACION ECONOMICA.....	11
1.3. JUSTIFICACION TECNICO-CIENTIFICA.....	12
2. EL TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN.....	13
2.1 DESCRIPION DEL PROBLEMA.....	13
2.2 FORMULACION DEL PROBLEMA.....	13
3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION.....	14
3.1. OBJETIVO GENERAL.....	14
3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	14
4. JUSTIFICACION Y DELIMITACION DE LA INVESTIGACION.....	15
4.1. JUSTIFICACION.....	15
4.2 DELIMITACIONES.....	15
5.MARCO DE REFERENCIA DE LA INVESTIGACION.....	16
5.1.MARCO TEÓRICO.....	16
5.1.1. TEORÍA DE LA CULPA.....	18
5.1.2. LA CARGA DE LA PRUEBA.....	18
5.1.3. TEORÍA DEL RIESGO LABORAL.....	19
5.1.4. CONCEPTO JURÍDICO QUE SE UTILIZA EN COLOMBIA PARA DETERMINAR EL RIESGO EN EL TELETRABAJADOR.....	19
5.1.5. TEORIA ELEGIDA.....	20
5.2. MARCO CONCEPTUAL.....	21
5.2.1. CONCEPTO DE TELETRABAJO.....	21
5.3. MARCO LEGAL	22
5.4. MARCO HISTORICO.....	29

6. METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION.....	32
6.1. INVESTIGACION CUALITATIVA.....	32
6.2. DEFINICION DE LA SITUACION A EXPLORAR.....	32
6.3. FORMULACION DEL PROBLEMA DE INVESTIGACION.....	33
6.4. EL DISEÑO PROPIAMENTE DICHO Y LA PREPARACION DEL TRABAJO DE CAMPO.....	33
6.5. EL TRABAJO DE CAMPO CORRESPONDE AL PERIODO DE RECOLECCION Y ORGANIZACIÓN DE LOS DATOS.....	33
6.6. LA IDENTIFICACION DE PATRONES CULTURALES QUE ORGANIZAN LA SITUACION QUE COMPRENDE TRES FASES FUNDAMENTALES; EL ANALISIS, LA INTERPRETACION Y CONCEPTUALIZACION INDUCTIVA....	33
7. FUENTES PARA LA RECOLECCION DE DATOS.....	35
7.1. FUENTES PRIMARIAS.....	35
7.1.1 ENTREVISTA AL EMPLEADOR	36
7.1.2. ENTREVISTA AL EMPLEADO.....	37
7.2 ANALISIS DE DATOS.....	37
7.2.1. RESULTADO DE LA ENTREVISTA.....	39
7,2,2, GRAFICO RESPUESTA A ENTREVISTA.....	39
7.3. LA PREGUNTA DE INVESTIGACION O NECESIDAD A SATISFACER.....	41
7.4. RESPONSABLES.....	41
8. PRESUPUESTO.....	42
9. CRONOGRAMA.....	44
10. CONCLUSIONES.....	45
11. GLOSARIO.....	46
12. BIBLIOGRAFÍA.....	46

INTRODUCCIÓN

En el campo laboral se observa la influencia de la globalización, de la cuál surgieron nuevas formas 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.

, 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, 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)

De igual manera 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 a disminuir la congestión del tráfico y por ende se presenta menos contaminación.

En relación con el contrato de teletrabajo, 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 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.

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, 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)

Al inicio de la presente investigación, se consideró que el Decreto 0884 de 2012 carecía de precisión de normatividad específica para los teletrabajadores, en materia de enfermedades o accidentes laborales, situación que podía confundir una enfermedad o accidente común, por una enfermedad laboral o accidente laboral, de lo que resultaría connotaciones sociales y económicas totalmente diferentes para el tele-trabajador y para el Sistema Integral de Seguridad Social.

Lo anterior, nos impulsó a proponer que era necesario adicionar al Decreto 884 de 2012 un clausulado específico que permitiera diferenciar los accidentes o enfermedades de origen laboral a los de origen común, que pueden afectar a los tele-trabajadores generando una herramienta clara para su respectiva calificación y su respectivo pago de incapacidades, indemnizaciones o pensiones.

En el cumplimiento de las labores de los teletrabajadores, existe la posibilidad de un accidente o enfermedad laboral, 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. (MINTIC, 2013)

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.

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, 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 Departamental 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.

En el desarrollo del programa piloto de la implementación del Teletrabajo, se estableció que existe un riguroso control por parte de la ARL y por parte del funcionario que representa la entidad a la que pertenece el teletrabajador, lo que permitió identificar previamente que los domicilios de los teletrabajadores cumplieran con condiciones seguras y ergonómicas para el desarrollo de sus labores, así como identificar y eliminar los posibles riesgos a los que podrían estar expuestos en desarrollo de sus obligaciones.

(MINTRABAJO)

De igual manera, 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., permitiendo que el teletrabajador propendiera por un ambiente más armónico para el desarrollo de sus actividades laborales.

1. JUSTIFICACIÓN

1.1.JUSTIFICACION SOCIAL

Vivimos en una sociedad de conocimiento, producto del desarrollo de las nuevas tecnologías de la comunicación, junto con la modificación de todos los modos de producción que modifican de una u otra forma las actividades laborales.

Esta nueva forma de trabajo trae consigo cambios en el empleo, en la contratación, y la afiliación al Sistema de Seguridad Social “arL, eps, pensión”, ya que el trabajador debe desarrollar sus actividades desde el ordenador o computador de su casa.

1.2 . JUSIFICACION ECONOMICA

Así como la modalidad laboral denominada teletrabajo, brinda flexibilización en los horarios y en la intensidad horaria, dificulta al empleador realizar el control físico del trabajador, liberándolo y permitiéndole realizar actividades diferentes a las encomendadas, situación que se convierte una desventaja para el empleador, a su vez se dificulta el fortalecimiento de los equipos de trabajo por ser una actividad desarrolla desde el interior de su casa.

Tanto para el trabajador y empleador, se disminuyen los costos, en lo referente a movilidad por parte del trabajador y en gastos o mantenimiento de la empresa para el empleador.

Además, esta dificultad de control también se traslada a la ARL, siendo la encargada de determinar la existencia de un riesgo común o riesgo profesional.

Por tal motivo este trabajo se remitirá a algunos apartes jurídicos reglamentarios, que servirán para determinar la existencia de un perjuicio para el teletrabajador al sufrir un accidente.

1.3 JUSTIFICACION TECNICO-CIENTIFICA

El crecimiento de teletrabajadores se atribuye en gran medida a los avances tecnológicos en información y comunicación, aunque este no es el único factor determinando para el desarrollo de una actividad

2. EL TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

La LA LEY 1562 DE 2012 CONTEMPLA LOS RIESGOS LABORALES QUE PUEDE LLEGAR A SUFRIR UN TELETRABAJADOR

2.1 DESCRIPION DEL PROBLEMA

Siendo el teletrabajo una nueva modalidad de trabajo en Colombia, a través de los avances tecnológicos que permiten su implementación, ¿cuenta con la suficiente normatividad que regule la clase de accidentes que pueda sufrir un teletrabajador en el desarrollo de sus actividades, para que así las arl, puedan calificar si son de origen común o laborales?

2.2 FORMULACION DEL PROBLEMA

¿Cuáles son los parámetros contemplados por las ARL en el Decreto 0884 de 2012, artículo 9 que conducen a calificar los accidentes y enfermedades comunes de los laborales en los teletrabajadores de Bogotá, durante el período comprendido entre los años 2012 y 2014?

3.OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION

3.1 OBJETIVO GENERAL

Establecer si es necesaria la creación especial de la clasificación de riesgos profesionales para un teletrabajador, diferente a la establecida en el Decreto 0884 de 2012

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. identificar cuándo un accidente ocurrido a un Teletrabajador es riesgo común o riesgo laboral.
2. Indicar cuál es el perjuicio que se generaría cuando a un trabajador no se le establece el tipo de origen de la enfermedad.
3. Determinar si las empresas realizan estudios ergonómicos de puesto de trabajo a un teletrabajador.

4. JUSTIFICACION Y DELIMITACION DE LA INVESTIGACION

4.1. JUSTIFICACION

De acuerdo al Decreto 0884 de 2012, en su artículo 9°, son las administradoras de riesgos profesionales las encargadas de proveer la adecuación de las normas relativas a higiene y seguridad en el teletrabajo, lo que genera la duda de si esa creación de normas es precisa en determinar si al momento de un accidente o enfermedad son de origen común o laboral, ya que el teletrabajo siendo una modalidad tan reciente en Colombia, no cuenta con una normatividad completa en relación con los accidentes o enfermedades de origen común o laboral.

4.2 DELIMITACIONES

Las delimitaciones que encontramos para el desarrollo de esta investigación hacen referencia a un espacio o territorio, debido a que se realizará sobre el proyecto piloto de la Gobernación de Cundinamarca, de acuerdo al Decreto Departamental 032 de 2010, permitiendo conocer el desarrollo laboral que tendrá cada miembro del teletrabajo.

5. MARCO DE REFERENCIA DE LA INVESTIGACION

5.1.MARCO TEÓRICO

Existen múltiples teorías que han desarrollado el concepto de teletrabajo por tal motivo para el desarrollo práctico fue importante abordar algunos teóricos que ayuden a comprender la evolución del Teletrabajo. Ya que esta, 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 evidenció que el teletrabajo se ha propuesto como una solución a la problemática desde el punto de vista de algunas empresas frente a sus costos , ya que estos 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 la búsqueda del equilibrio entre la familia y el trabajo, ofrecen oportunidad de empleo a las personas con discapacidad, con esta modalidad de trabajo también se aporta a 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 Velásquez de Osorio; quien 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. (MARIANA, 1971)

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.

5.1.1. 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.

5.1.2. 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).

5.1.3. TEORÍA DEL RIESGO LABORAL

El máximo exponente de esta teoría es el tratadista Álvaro Pérez Vives, quien desarrolla el riesgo laboral donde 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” (Alonso, El Teletrabajo, alternativa laboral de las empresas virtuales en el proximo milenio, 1999).

Es así 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.

5.1.4. CONCEPTO JURÍDICO QUE SE UTILIZA EN COLOMBIA PARA DETERMINAR EL RIESGO EN EL TELETRABAJADOR

La Sentencia de la Magistrada Ponente, Ruth Marina, SC9788-2014 considera 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”
Para el Tribunal, nuestra legislación laboral, desde el año de 1945 (artículo 199 del sistema del código).

Considera 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”

5.1.5. TEORIA ELEGIDA

A lo largo de la historia de la humanidad, cuando el hombre empezó a realizar labores que requerían de su mano de obra, no se dio importancia a los accidentes que pudieran sufrir en el desarrollo de estos, debido a que muchos de ellos eran esclavos, sin derecho a remuneración o protección laboral. (<https://garciayperez.wordpress.com/teoria-del-riesgo/>)

En la edad media con grandes limitaciones los grupos artesanos, quienes se veían afectados directamente crearon fondos para ayudar a quienes sufrieran algún accidente laboral, quienes no se encontraban afiliados recibían ayuda de caridad.

Con el paso de los años se creó y se fortaleció la legislación que regula las relaciones laborales, lo que trajo consigo la necesidad de dar más importancia a los riesgos a los que se exponían los trabajadores

Claro es que, así como existen obligaciones por parte del empleador, también las hay para el trabajador, sea en la actividad que sea, siendo necesario la prevención de riesgos, lo que significa que el empleador debe propender por la seguridad de sus trabajadores para evitar accidentes y demostrar la responsabilidad del trabajador por la omisión de tales reglas. (<https://garciayperez.wordpress.com/teoria-del-riesgo/>,)

5.2. MARCO CONCEPTUAL

5.2.1. 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, que garantice 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, situación que puede generar abusos por parte del empleador por sobrecarga de trabajo. También se debe a que muchas veces se tiene un concepto errado, considerando que el teletrabajo no es trabajo, y esto genera precarización laboral, situación que exige el respeto de los derechos y garantías de los teletrabajadores a partir de la reglamentación de la ley 1221 de 2008.

5.3 MARCO LEGAL

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.

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)

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, ya que dentro de su contenido se debe enunciar los medios tecnológicos que tendrá al alcance, los horarios y los días para 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:

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

* 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.

* 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.

* 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 y 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.

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)

Existen pronunciamientos en la C-337 de 2011, la cual habla sobre la protección integral en materia de seguridad social del teletrabajador así:

“A pesar de que la jurisprudencia ha admitido que el legislador goza de libertad para configurar diferentes tipos de vinculación laboral, para diseñar fórmulas laborales e instrumentos contractuales que respondan a las necesidades sociales, no tiene autonomía para confundir las relaciones de trabajo, para ocultar la realidad de los vínculos laborales o para desconocer las garantías laborales consagradas en la Carta Política. En estos términos, en la Sentencia C-614 de 2009 la Corte admitió que el legislador “no está obligado a regular formas precisas o únicas de acceso al empleo, puesto que, desde el punto de vista de las fuentes de trabajo, el legislador tiene un amplio margen de libertad de configuración normativa.” Sin embargo, dijo la misma providencia, que esta libertad de configuración se encuentra limitada por las garantías mínimas de especial protección a la relación laboral consagradas en la Constitución Política. Sobre el particular sostuvo: “Con base en lo expuesto, la Sala infiere dos conclusiones: La primera, no toda relación de trabajo debe ser tratada por la ley en forma igual porque la Constitución estableció una protección cualificada en favor de la vinculación laboral. La segunda, aunque la fijación de las políticas de empleo, en principio, le corresponde a los órganos políticos señalados en la Constitución y, de acuerdo con el artículo 53 de la Carta, el legislador debe expedir un nuevo Estatuto del Trabajo para garantizar la igualdad de oportunidades entre los trabajadores, la estabilidad en el trabajo y la primacía de la realidad sobre las formalidades, entre otros, eso no significa que el legislador tenga facultades para imponer un modelo preciso de vinculación al trabajo, en tanto que la protección a la relación laboral se impone. Dicho, en otros términos, el legislador goza de libertad para configurar diferentes tipos de vinculación laboral, para diseñar fórmulas laborales e instrumentos contractuales que respondan a las necesidades sociales, pero no tiene autonomía para confundir las relaciones de trabajo o para ocultar la realidad de los vínculos laborales.”

CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C-337 de 2011

Sobre las modalidades de teletrabajo la Corte Constitucional en Sentencia C-351 de 2013 expresó:

“Son tres las modalidades prevista en la disposición para el ejercicio del teletrabajo: (i) los autónomos, que 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, (ii) los móviles, trabajadores que no tienen un lugar de trabajo establecido y cuya herramienta de trabajo son las tecnologías de la información y la comunicación en dispositivos móviles y (iii) los suplementarios, que laboran dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo en una oficina.”

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 denominarán Comisiones técnicas, en total serán cuatro comisiones a saber:

- Comisión técnica de fomento y difusión legal y organizacional
- Comisión técnica de formación y capacitación
- Comisión técnica de población vulnerable
- Comisión técnica de acceso y apropiación de tecnologías de la información y las comunicaciones

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 C 351 de 2013, se demanda la inconstitucionalidad del Art 3 de la ley, que 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, determinó 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)

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 tele-trabajadores, 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, s.f.)

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.

El 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.

5.4 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 realizar 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)

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*” (Alonso, El Teletrabajo, alternativa laboral de las empresas virtuales en el próximo milenio, 1999)

Europa, en el año de 1994, según el famoso libro en blanco de la Comunidad Europea, es el inicio del teletrabajo, ya que 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.

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”* (Alonso, El Teletrabajo, alternativa laboral de las empresas virtuales en el proximo milenio, 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 nuestro país están llegando multinacionales provenientes de todos los países, logrando que nuestra cultura cada vez aprecie más el uso de las tecnologías y aprovechar más las ventajas que ofrece el Internet.

“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, debido a que 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.

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.

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)

6. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACION

6.1 INVESTIGACIÓN CUALITATIVA

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.

6.2. LA DEFINICIÓN DE LA SITUACIÓN A EXPLORAR:

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

6.3. 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 tele-trabajadores de Bogotá, durante el período comprendido 2012- 2014

6.4. EL DISEÑO PROPIAMENTE DICHO Y LA PREPARACIÓN DEL TRABAJO DE CAMPO.

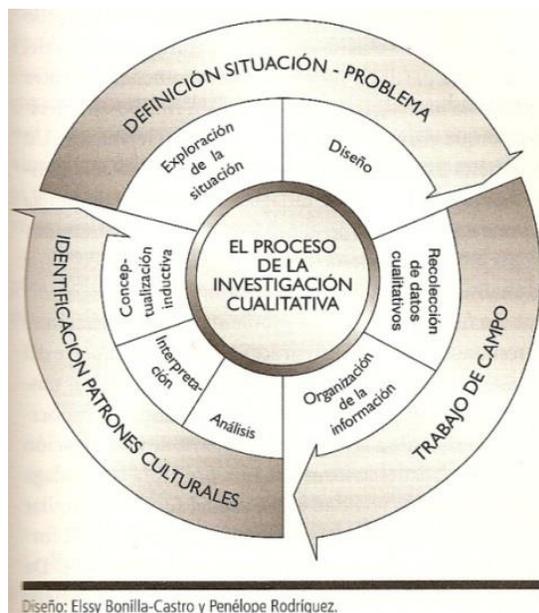
Estrategias metodológicas.

6.5. EL TRABAJO DE CAMPO CORRESPONDE AL PERÍODO DE RECOLECCIÓN Y ORGANIZACIÓN DE LOS DATOS.

Entrevistas, documentos, fotos, archivos.

6.6. LA IDENTIFICACIÓN DE PATRONES CULTURALES QUE ORGANIZAN LA SITUACIÓN Y QUE COMPRENDE TRES FASES FUNDAMENTALES: EL ANÁLISIS, LA INTERPRETACIÓN Y CONCEPTUALIZACIÓN INDUCTIVA.

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



Grafica 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:

7. FUENTES PARA LA OPTENCION DE DATOS

7.1 FUENTES PRIMARIAS

Utilizamos la técnica de 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 puntos de vista, sobre las experiencias vividas por cada uno de los diferentes actores

El sentido de la vida social se expresa particularmente a través de discursos que emergen constantemente en la vida diaria, de manera informal por comentarios, anécdotas, términos de trato y conversaciones. Los investigadores sociales han transformado y reunido varias de estas instancias en un artefacto técnico. La entrevista es una estrategia para hacer que la gente hable sobre lo que sabe, piensa y cree. (Guber, 2001, 75)

Las preguntas que se utilizaron en la entrevista son preguntas cerradas, se pretende saber si los trabajadores de la Gobernación de Cundinamarca tienen conocimiento sobre el plan piloto de teletrabajo, sus ventajas, desventajas, requisitos y todo lo concerniente a ser un teletrabajador” *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 escritos.

**7.1.1. ENTREVISTA:
FORMATO BASE DE ENTREVISTA APLICADA AL EMPLEADOR**

Nombre:	Lugar:	Cargo:
Nivel educativo:	Experiencia Laboral:	
<ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Sabe usted en qué consiste el teletrabajo? 2. ¿En el plan piloto de la Gobernación de Cundinamarca, cuantos funcionarios se han interesado en el teletrabajo? 3. ¿Desde cuándo se implementó esta forma de trabajo en la Gobernación de Cundinamarca? 4. ¿Sabe usted cómo se hace la elección de los futuros Teletrabajadores? 5. ¿Sabe cuántos Teletrabajadores tiene la Gobernación de Cundinamarca? 6. ¿Considera usted que el funcionario que realiza sus labores como Teletrabajador contribuye con el desarrollo del Departamento? 7. ¿Al momento de presentarse se les informa a los funcionarios las directrices? 8. ¿Todo los cargos en la Gobernación de Cundinamarca son teletrabajables? 		

Tabla 1. Fuente propia

7.1.2 FORMATO BASE DE ENTREVISTA APLICADA AL EMPLEADO

Nombre:	Lugar:	Cargo:
Nivel educativo:	Experiencia laboral:	
<ol style="list-style-type: none">1. ¿Sabe en qué consiste el teletrabajo?2. ¿Cualquier funcionario puede ser Teletrabajador?3. ¿Conoce los requisitos para ser teletrabajador?4. ¿La ARL, realiza el estudio al sitio de trabajo en su domicilio como teletrabajador/ra?5. ¿Recibió instrucción por parte de la ARL o de su superior, con relación a los accidentes que se podrían presentar en su hogar en el desempeño de sus labores?6. ¿Se presenta algún seguimiento por parte de la ARL?7. ¿Controla la entidad al teletrabajador dentro de su jornada laboral?8. ¿le interesa ser teletrabajador?		

Tabla 2. Fuente propia

7.2. ANÁLISIS DE DATOS

El análisis de datos que utilizamos para esta investigación se basó en la codificación, este procedimiento enfatiza la percepción de los datos significativos de los sujetos. Así mismo, es una de las formas de investigación con mayor nivel de 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.

El conjunto de esta información transcrita constituye el universo de análisis a partir del cual el investigador comienza la etapa de codificación 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 inductiva. 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.

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 abordarán 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”*.

7.2.1. RESULTADO DE LA ENTREVISTA

PREGUNTA	RESPUESTA SI	RESPUESTA NO
1	37%	13%
2	15%	35%
3	30%	20%
4	39%	11%
5	37%	13%
6	40%	10%
7	42%	8%
8	41%	9%

Tabla 3. Fuente propia



Grafica 2. Fuente propia

Dentro de resultado que nos arrojó la tabulación de las preguntas, podemos inferir lo siguiente:

1. Nos muestra la gráfica que el 74% de los entrevistados tienen conocimiento de qué es el teletrabajo, el restante no tiene ningún conocimiento del mismo.

2. La respuesta correcta a esta pregunta es que no cualquier funcionario puede ser teletrabajador, y el 30% de los encuestados tiene un concepto errado a lo que es un teletrabajador y quien pueden desempeñar esa labor.
3. A pesar del error en que muchos de los entrevistados incurrieron en la pregunta anterior, el 60% de las personas dijo conocer los requisitos para ser un teletrabajador, pero no se ve reflejado con las respuestas anteriores.
4. Podemos deducir que en el 78% de los casos la arl si realiza visitas a los teletrabajadores, y con ello supervisar las instalaciones que debe tener una persona que trabaje de esta forma.
5. Aquí podemos ver el compromiso que tienen las arl junto con la empresa, realizando las labores de instrucciones, esto se ve reflejado en que el 74% de los entrevistados, ya que se les realizaron las debidas capacitaciones del caso
6. Las arls, están comprometidas con sus afiliados por medio de contrato de teletrabajo, por ello, le hace el seguimiento al 80% de los encuestados.
7. Durante el plan piloto la entidad ha controlado al 82% de los teletrabajadores en su jornada de trabajo.
8. Hay un grupo grande de personas que desea que se les modifique su situación laboral para ser un teletrabajador-

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.

7.3.LA PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN O NECESIDAD A SATISFACER

¿La ley 1562 de 2012 contempla los riesgos laborales que puede llegar a sufrir un teletrabajador?

7.4.RESPONSABLES

Nombres	Profesión	Función básica dentro del proyecto	Duración	Costos en pesos
Nohora Luz Martínez Rey	Abogada	Persona que busca la información en la empresa donde labora.	6 meses	\$ 300.000.
Carlos Zuluaga Ramos	Abogado	Análisis de información, entrevista.	6 meses	\$ 300.000.

Tabla 4. Fuente propia.

8. PRESUPUESTO

ESCUELA COLOMBIANA DE CARRERAS INDUSTRIALES ECCI				
EL TELETRABAJO” CUMPLIMIENTO DE LAS ARL EN VIRTUD DEL DECRETO 884 DE 2012				
FECHA INICIO:	4 de diciembre 2016			
FECHA FINAL :	30 de marzo 2017			
No.	MATERIAL	VALOR UNITARIO	CANTIDAD	VALOR TOTAL EN PESOS
1	Fotocopias	50	130	\$6.500
2	Asesoría	130.000	1	\$130.000
3	Almuerzo	10.000	48	\$480.000
4	Internet	1.000	100	\$100.000
5	Teléfono	50	80	\$4.000
6	Transporte	1.400	40	\$56.000
7	Valor Total			\$776.500

Tabla 5. Fuente propia.

9. CRONOGRAMA

Escuela Colombiana de Carreras Industriales ECCI									
LA LEY 1562 DE 2012 CONTEMPLA LOS RIESGOS LABORALES QUE PUEDE LLEGAR A SUFRIR UN TELETRABAJADOR									
ACTIVIDAD	Noviembre			marzo / abril				RESPONSABLES	
Conformación del Grupo	4								Nohora Martínez Carlos Zuluaga
Reunión con grupo para socializar los temas		9							Nohora Martínez Caros Zuluaga
Entrega bibliográfica		16							Nohora Martínez Carlos Zuluaga
Justificación			19						Nohora Martínez Carlos Zuluaga
Diseño del Organigrama.			2						Nohora Martínez Carlos Zuluaga
Hipótesis				26					Nohora Martínez Carlos Zuluaga
Objetivo General, Objetivos Específicos				17					Nohora Martínez Carlos Zuluaga
Recolección de Información para el desarrollo de los marcos : Conceptual, Teórico, Histórico y Jurídico				17					Nohora Martínez Carlos Zuluaga
Primera Revisión				19					Nohora Martínez Calos Zuluaga
Realizar las correcciones sugeridas por la docente					25				Nohora Martínez. Carlos Zuluaga
Entrega trabajo final					6	7	8		Nohora Martínez. Carlos Zuluaga
Presentación y sustentación del Trabajo								30	Nohora Martínez Carlos Zuluaga

Tabla 6. Fuente propia.

10. CONCLUSIONES

De todo lo contemplado anteriormente, nos lleva a concluir que el teletrabajo, crea beneficios a las partes involucradas como son la sociedad, al empleador y al teletrabajador.

De igual manera, en el desarrollo de la presente investigación hemos concluido 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, 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.

11. GLOSARIO

ACCIDENTE DE TRABAJO: Situaciones que se presentan dentro de la jornada laboral de una empresa, siempre debe ser reportado a la ARL.

ARL: Administradora de riesgos laborales.

ENFERMEDAD COMUN: Son todas aquellas patologías que adquiere una persona en el transcurso de la vida, ellas no tienen nada que ver con las que se pueden adquirir en el trabajo.

ENFERMEDAD LABORAL: Son todas aquellas patologías que adquiere una persona por casusa a la labor que desempeña en su trabajo.

EPS: Entidad promotora de salud

MUERTE LABORAL: Es aquel deceso ocurrido siempre en la jornada laboral.

TELETRABAJADOR: Un teletrabajador es aquella persona que utiliza la telemática para la realización de su profesión. Esta actividad se realiza fuera del establecimiento empresarial.

TELETRABAJO: Trabajo que una persona realiza para una empresa desde un lugar alejado de la sede de esta (habitualmente su propio domicilio), por medio de un sistema de telecomunicación

Bibliografía

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, atlenativa 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>

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

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 úni

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.GIRALDO, M. I. (MAYO de 2015).

http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/6789/2115/Ruiz_Giraldito_Martha_I.pdf?sequence=1.

<https://garciayperez.wordpress.com/teoria-del-riesgo/>. (s.f.).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.

Ley 1562 (11 de julio de 2012).

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.MARIANA, V. D. (1971).

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

MINTIC. (02 de OCTUBRE de 2013).
<http://www.mintic.gov.co/portal/vivedigital/612/w3-article-4501.html> .

Mintrabajo. (02 de 04 de 2017). <http://www.mintrabajo.gov.co/preguntas-frecuentes/teletrabajo/2262-ique-es-el-teletrabajo.html>.

MINTRABAJO. (s.f.). LISTA DE CHEQUEO CON LOS REQUISITOS LEGALES PARA IMPLEMENTAR EL TELETRABAJO EN UNA ENTIDAD PRIVADA. MORENO, D. A. (2014).

<http://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/6405/1/Factores%20que%20limitan%20la%20implementaci%C3%B3n%20del%20teletrabajo%20en%20una%20organizacion%20financiera.pdf>.

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.

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

Solano, J., (2012); Solano, Javier. (2012). Teletrabajo una realidad en Colombia. artículo 6 de la ley 1221 de 2008.

Decreto 0884 de 2012

Decreto No 0371 de 19 de diciembre de 2013

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.

<http://www.mintrabajo.gov.co/preguntas-frecuentes/teletrabajo/2262-ique-es-el-teletrabajo.html>

<http://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/6405/1/Factores%20que%20limitan%20la%20implementaci%C3%B3n%20del%20teletrabajo%20en%20una%20organizacion%20financiera.pdf>

http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/6789/2115/Ruiz_Giraldito_Martha_I.pdf?sequence=1

*Guía Técnica para la Promoción de la Salud y la Prevención de los Riesgos Laborales
ABCÉ del Decreto Reglamentario Teletrabajo*

Concepto del Ministerio de Hacienda, sobre cómo sacar los gastos en materia de teletrabajo para el s (997.55 kB)

Ley 1429 de 2010

<http://www.mintic.gov.co/portal/vivedigital/612/w3-article-4501.html>

DECRETO 1477 DE 2014

<https://garciayperez.wordpress.com/teoria-del-riesgo/>

Sentencia C 351 de 2013

CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C-337 de 2011

Sentencia C-614 de 2009

Resolución No. 02886 de 2012 DE MINTRABAJO

[www.oit.com/Convenio de la OIT 156,](http://www.oit.com/Convenio%20de%20la%20OIT%20156)

[www.oit.com/Convenio de la OIT 159](http://www.oit.com/Convenio%20de%20la%20OIT%20159)

[www.oit.com/Convenio de la OIT 177](http://www.oit.com/Convenio%20de%20la%20OIT%20177)

[www.oit.com/Convenio de la OIT 187](http://www.oit.com/Convenio%20de%20la%20OIT%20187)

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