

**GARANTÍAS DEL TELETRABAJO EN EL SISTEMA GENERAL DE RIESGOS
LABORALES EN COLOMBIA**



Javier Gutiérrez Rocha

Oscar Mendoza Lara

Trabajo de grado para optar el título de:

Abogado

Universidad de la Costa CUC

Programa de Derecho

Barranquilla, Colombia

2019

**GARANTÍAS DEL TELETRABAJO EN EL SISTEMA GENERAL DE RIESGOS
LABORALES EN COLOMBIA**



Javier Gutiérrez Rocha

Oscar Mendoza Lara

Trabajo de grado para optar el título de:

Abogado

Tutor:

Dr. Darwin Eliecer Solano Bent

Cotutor:

Ing. Victoria Diago

Universidad de la Costa CUC

Programa de Derecho

Barranquilla, Colombia

2019

Resumen

Desde el principio de la humanidad, el hombre ha buscado y utilizados todos los medios que han estado a su alcance para suplir sus necesidades básicas. Esta búsqueda ha requerido evolucionar y mejorar las técnicas para la realización de las labores; donde se ha pasado de la recolección de frutas y la caza, hasta la industrialización de los procesos para la elaboración de productos y servicios, en la cual siempre se ha utilizado la mano de obra. Durante este proceso se ha hecho uso de diferentes formas de trabajos como la esclavitud y el feudalismo y con la revolución industrial surgieron las relaciones laborales entre patrones y trabajadores; lo anterior ha implicado luchas obreras para la obtención de derechos y garantías en la realización de las labores entre ellas, la protección de la salud y la integridad física de los trabajadores, debido a los peligros y riesgos a los que se enfrentan en su día a día. Actualmente con los avances tecnológicos y las nuevas herramientas virtuales, se ha diseñado e implementado una nueva modalidad de trabajo que ha sido llamada teletrabajo; esta modalidad de relación laboral ha hecho que surja la inquietud respecto a que si en Colombia los teletrabajadores, nombre que con que han sido identificados los trabajadores bajo esta metodología, poseen las mismas garantías que los trabajadores tradicionales frente al sistema de riesgos laborales, lo cual es el objetivo principal de esta revisión bibliográfica.

Palabras clave: teletrabajador, garantías, trabajador, relación laboral, teletrabajo

Abstract

From the beginning of mankind, man has sought and used all the resources that have been within reach to have his basic needs. This search has required to evolve and improve the techniques for carrying out the job; where it has gone from the collection of fruits and the hunt, until the industrialization of the processes, for the elaboration of products and services, in which it has always been used of the workforce. During this process, different forms of work have been used such as slavery and feudalism and with the industrial revolution, labor relations between employers and workers emerged; The above has involved workers' struggles to obtain rights and guarantees in the performance of the work, including the protection of the health and physical integrity of workers due to the dangers and risks they face in their daily job. Currently with the technological advances and the new virtual tools, a new job modality has been designed and implemented that has been called Teleworking; this type of employment relationship has caused the concern that if teleworkers in Colombia, the name with which they have been identified by workers under this methodology, have the same guarantees as traditional workers against the system of labor hazards, which is the main objective of this literature review?

Keywords: teleworker, guarantees, worker, employment relationship, teleworking

Tabla de contenido

Lista de tablas y figuras.....	7
Capítulo I. Planteamiento de problema	10
1.1 Descripción del problema	10
1.2 Formulación de la pregunta problema	12
1.3 Objetivos.....	12
1.3.1 Objetivo General.	12
1.3.2 Objetivos Específicos.....	12
1.4 Justificación	13
1.5 Delimitación.....	16
1.5.1 Delimitación espacial.	16
1.5.2 Delimitación temporal.....	16
1.6 Línea de investigación y sublínea del campo de conocimiento	17
Capítulo II. Marco teórico	18
2.1 Antecedentes Históricos	18
2.2 Bases Teóricas.....	30
2.2.1 Régimen jurídico del Teletrabajo en Colombia.	30
2.2.2 Legislación del Sistema General de Riesgos Laborales en Colombia.	33
2.2.3 Jurisprudencia Teletrabajo en Colombia.	42
2.2.4 Jurisprudencia Riesgos Laborales en Colombia aplicables al Teletrabajo.	45
2.2.5 Garantías en el Sistema General de Riesgos Laborales para los Teletrabajadores.	47
Capítulo III. Diseño metodológico	51

Capitulo IV. Análisis y conclusiones52

Recomendaciones.....57

Referencias59

Lista de tablas y figuras

Tablas

Tabla 1. Garantías para los Teletrabajadores.....47

Figuras

Figura 1. Fases implementación del Sistema de Gestión de SST.....42

Introducción

La presente revisión bibliográfica tiene la finalidad de comprobar las garantías que tienen los teletrabajadores en Colombia frente al sistema general de riesgos laborales, lo anterior teniendo en cuentas que desde el Gobierno Nacional se vienen adelantando campañas de impulso y motivación para que las empresas tanto del sector público como del privado implementen esta modalidad de contratación.

Esta revisión bibliográfica es importante porque puede servir como base de consulta en caso de presentarse inquietudes o confusiones referente a los derechos y deberes que tienen los empleadores, teletrabajadores y Administradoras de Riesgos Laborales a la hora de implementar esta modalidad de trabajo en las empresas, debido a que como se ha mencionado es una reciente modalidad de contratación y todavía existe muchos vacíos y desconocimiento al respecto.

Esta revisión bibliográfica tiene como objetivo general analizar las Garantías que tiene el Teletrabajo en el Sistema General de Riesgos Laborales en Colombia teniendo en cuenta que apenas está tomando impulso en Colombia, y como generalmente sucede en situaciones nuevas, se pueden generar muchas confusiones sobre las garantías existentes y las responsabilidades para todas las partes involucradas, que se derivan dentro de esta modalidad de trabajo.

Si bien es cierto, todos los trabajadores dependientes en Colombia están afiliados al sistema integral de seguridad social y por ende disfrutan de los beneficios que lo componen, los teletrabajadores pueden verse involucrados en situaciones o escenarios que no se encuentren establecidas en las diferentes normas que regulan el teletrabajo en Colombia y se podría estar violentando derechos y/o garantías, posiblemente por el desconocimiento de la normatividad vigente.

Para estas situaciones que no se encuentran establecidas o claras en la regulación actual, muchas son reglamentadas o aclaradas por vía judicial cuando las altas cortes fallan los diferentes litigios. No obstante, a lo anterior, para el caso del teletrabajo ha sido poca la jurisprudencia que se encuentra en la actualidad por ser este un tema relativamente nuevo en Colombia y han sido pocos los casos que han llegado hasta las más altas instituciones judiciales.

En el primer capítulo de este estudio se desarrolla el planteamiento del problema y su formulación. Durante dicho planteamiento se evidencia que a medida que la historia fue avanzando o evolucionando, la forma de trabajar de la sociedad fue sufriendo transformaciones, algunas buenas y otras no tanto, sin embargo, es importante que a medida que dichos cambios se van presentando en la sociedad, las normas legales igualmente realicen cambios para ir acorde a estos nuevos escenarios sociales. También es importante destacar que Colombia no ha sido ajena a estos cambios que ha generado el mundo laboral, por lo que ha empezado implementar herramientas socio-jurídicas que apoyen estos cambios que son vitales para una vida laboral en equidad y justicia, y que dichas herramientas sirvan como garantes para las partes involucradas.

El segundo capítulo trata sobre el marco teórico donde muestra la evolución histórica del trabajo a medida que la humanidad ha venido evolucionando, así mismo se desarrolla la normatividad que desarrolla el teletrabajo en Colombia y las diferentes normas y jurisprudencias que reglamentan las variadas garantías que tienen los teletrabajadores y una comparación entre las mencionadas garantías respecto de los trabajadores tradicionales en Colombia.

En el tercer y último capítulo se despliega la metodología utilizada en la revisión bibliográfica, así como el enfoque, el tipo de investigación, así como las conclusiones y recomendaciones como resultado de este trabajo. Por último, se encuentran las referencias bibliográficas consultadas durante el desarrollo de la revisión bibliográfica.

Capítulo I. Planteamiento de problema

1.1 Descripción del problema

A medida que la historia fue avanzando o evolucionando, así mismo la forma de trabajar de la sociedad ha sufrido modificaciones, algunas buenas y otras no tanto, sin embargo, es importante que a medida que dichos cambios se van presentando en la sociedad, las leyes igualmente vayan a la vanguardia de estos nuevos escenarios sociales.

Colombia desde luego no ha sido ajena a los cambios en el mundo laboral que las nuevas era trae, por lo que contar con herramientas socio-jurídicas que apoyen estos cambios son vitales para una vida laboral en equidad y justa, y que dichas herramientas sirvan como garantes para las partes involucradas, específicamente para el caso de que atañe, los empleadores y los empleados, de modo que ningunos de éstos se vean afectados o vulnerados sus derechos frente a situaciones adversas.

A partir del desarrollo de las nuevas tecnologías, desde hace varios años en múltiples países del mundo y relativamente hace poco en Colombia se ha implementado una nueva e innovadora modalidad de trabajo, la cual, apoyada a través de las tecnologías informáticas y de comunicaciones, la cual consiste en realizar el trabajo a distancia, o, en otras palabras, por fuera de las instalaciones de la organización, conocida como teletrabajo. Esta nueva tendencia rompe con las más tradicionales costumbres laborales fuertemente arraigadas en el país, ya que a través de ésta, ahora la presencia de personal en oficinas, locales, o en general en un sitio o punto de encuentro común, ya no es totalmente necesaria, sino que desde cualquier lugar de la ciudad, del país o incluso del mundo, se pueden tener trabajadores que atiendan las labores diarias de las empresas, sin que su presencia física sea requerida para lograr los objetivos trazados.

Lo anterior a pesar de que pueda sonar llamativo, como es de esperarse como toda nueva experiencia en el campo laboral o cualquier otra campo en general de la vida en sociedad, trae consigo muchas incógnitas, como por ejemplo, las garantías que tienen los trabajadores a distancia o a partir de ahora teletrabajadores frente al Sistema General de Riesgos Laborales en el ejercicio de sus funciones, toda vez que en el evento de sufrir una situación desfavorable, tal como una enfermedad o accidente laboral en su espacio de trabajo, se puede ver frente a un escenario de total desconocimiento por parte de los colaboradores de sus derechos y la carga de responsabilidad que nacen como resultado de estas situaciones; lo anterior, invita hacer un análisis del alcance de la aplicabilidad de la normativa del Sistema General de Riesgos Laborales en Colombia.

Es más, es tal el nivel de incertidumbre que este tipo de nuevas tendencias traen, que incluso se podría decir que los muchos empleadores igualmente desconocen el alcance del nivel de responsabilidad laboral, civil, entre otras, que pueden tener frente a un incidente o una situación de riesgo que involucre a alguno de sus colaboradores que se encuentre laborando bajo esta innovadora modalidad.

El desconocimiento por parte de los teletrabajadores sobre sus garantías en el Sistema General de Riesgos Laborales, genera una gran desventaja y un aspecto negativo en la modalidad del Teletrabajo, ya sea porque el Teletrabajador no cuenta con un asesoramiento al momento del ingreso al trabajo, o bien sea porque el alcance de estas garantías no se encuentren expresas dentro del ordenamiento jurídico, lo que conlleva al teletrabajador, a incurrir en la incertidumbre frente al origen de los riesgos o enfermedades a los que se pueda ver expuesto durante sus labores cotidianas dentro de su domicilio, recuérdese que el teletrabajo es también llamado como el trabajo en casa, en lo que se convierte en una delgada línea, el determinar cuando son de

origen común o de origen laboral, lo que arrastra con ello, el derecho que tiene el teletrabajador a una aseguradora de riesgos laborales (ARL).

Es esta la problemática, que lleva a realizar esta investigación, pues es de gran necesidad para este grupo de trabajadores tener certeza de sus derechos, de cuáles son esas prevenciones en el ejercicio del trabajo y sobre todo donde se encuentran consignadas legalmente, además de tener el conocimiento de quien es responsable apoyarlos en caso de alguna eventualidad.

1.2 Formulación de la pregunta problema

¿Cuáles son las garantías del Teletrabajo en el Sistema General de Riesgos Laborales en Colombia?

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo General.

Analizar las garantías del Teletrabajo en el Sistema General de Riesgos Laborales en Colombia.

1.3.2 Objetivos Específicos.

- Identificar el régimen jurídico del teletrabajo en Colombia.
- Conocer el desarrollo jurisprudencial del Teletrabajo dentro del ordenamiento jurídico colombiano.
- Establecer las garantías de los Teletrabajadores en el Sistema General de Riesgos Laborales.

1.4 Justificación

Con la revolución industrial, la generación de empleo tiene un considerable incremento por la creación de nuevas industrias más eficientes y tecnificadas. El uso de máquinas llevó a una nueva era del trabajo y de la producción de bienes, no obstante, dichos avances también trajeron nuevos retos para las empresas y en especial para los trabajadores, ya que, así como subía fuertemente la producción, se puede decir que los accidentes igualmente se disparaban proporcionalmente.

Desde luego que la sociedad en general ha ido avanzando y cada vez es menos frecuente ver o conocer esas tristes historias de grandes proyectos donde múltiples personas perdían la vida durante su construcción. Es por ello por lo que surge una realidad innegable en el sentido en que se debe contar con una estructura jurídica que nos apoye estos nuevos desarrollos, no solo desde la visión empresarial sino también desde el punto de vista de los trabajadores.

En bien sabido que el Sistema General de Riesgos Laborales en Colombia inició con la Ley 100 de 1993, y a pesar de que antes se presentaron algunos pequeños destellos de normas que iban dirigidas con una visión de cuidado de las personas, es en realidad con mencionada ley, que se da un gran paso hacia una verdadera legislación laboral encaminada a la prevención y atención de eventualidades de los trabajadores, durante su jornada laboral. Por supuesto, a través de los años se fueron presentando avances en las leyes y cada vez es más frecuente identificar normas que buscan preservar en buena forma la seguridad y la salud de los trabajadores colombianos, estableciendo obligaciones para las partes interesadas, de tal manera que existan unas reglas claras y que en gran medida se sepa cómo proceder en caso de una situación de aprieto.

Asimismo, para nadie es un misterio que la tecnología ha hecho que la humanidad en general de un salto increíble en su manera de pensar y lo que hace unos pocos años atrás era impensado,

hoy es una realidad que a nadie impresiona. Desde luego el mundo laboral no se aparta de esta evolución y las formas de trabajo que antes eran conocida, es cada vez más frecuente ver cómo van desapareciendo o volviéndose cada vez más arcaicas.

En el mundo desde hace varios años se identificó la necesidad de cambiar la manera de trabajar y de ver como la proporción de tiempo trabajo-vida personal, se hacía más beneficiosa para las personas. En ese sentido desde hace varios años se viene implementando el teletrabajo o trabajo desde casa, en la cual las personas a través de la tecnología disponible en la actualidad pueden realizar sus actividades sin necesidad de desplazarse a una oficina y lo mejor es que pueden sostener reuniones y verse con sus compañeros, sin necesidad de estar físicamente todos en un mismo lugar. Esta nueva metodología de trabajo es la que hizo pensar en las garantías laborales que tienen los trabajadores o, mejor dicho, los teletrabajadores en caso de que se presente un incidente durante su jornada de trabajo.

Esta investigación tiene como principal objetivo analizar el ordenamiento jurídico colombiano con respecto a la aplicabilidad del Sistema General de Riesgos Laborales en el teletrabajo, con el fin de esclarecer cuales son las garantías que tiene el teletrabajador en el evento de enfrentarse a las diferentes situaciones de riesgos (enfermedades y/o accidentes laborales) que se puedan suscitar en el desarrollo de su actividad laboral, toda vez que es indispensable para este grupo de trabajadores tener el conocimiento sobre sus derechos laborales amparados en la ley, para que con esto no se vean vulnerados.

Teniendo en cuenta que el teletrabajo es una nueva modalidad de empleo, lo que genera ciertas dudas sobre cuáles son los beneficios que de él se derivan, por ser esta una fuente de ingresos para el individuo en la sociedad actual, para su subsistencia, la de su familia y para él en sociedad, es por ello que es necesario arraigar una seguridad en cuanto a derechos se refiere, con

el objeto de que el hombre lo vea como una posibilidad optima, cierta y veraz, en el momento de aspirar a un trabajo de este tipo.

Este proyecto busca ser una guía jurídica en aquellas circunstancias que todo trabajador, en este caso particular del teletrabajador, que durante el normal desarrollo de su labor pueda verse delante de una enfermedad y/o un accidente laboral, y sepa a qué se está enfrentando, a donde debe dirigirse para ser apoyado en su estado de vulnerabilidad y quien debe responder por ello. Con base en el estudio que se pretende llevar a cabo, se espera generar un impacto positivo, como herramienta para la ilustración de este campo en materia de Seguridad Social - Sistema General de Riesgos Laborales, como una garantía, a la cual podrán acceder en las plataformas de internet y de investigación.

Con este lo que se pretende es que se tenga un acceso total a la recopilación e información provechosa que aquí se contenga, uno de los intereses primordiales que se tiene con este proyecto de investigación, es que sea útil, que brinde veracidad sobre el tema, y acerque a la realidad en cuanto legalidad se refiere los teletrabajadores, y así mismo, con el conocimiento brindado, sus derechos puedan ser materializados. Incluso, se podría pensar que este documento sirve igualmente como una guía para que los empleadores entiendan las obligaciones que tienen con sus colaboradores y de esta manera brinden las garantías suficientes para evitar que se presenten situaciones adversas para ambas partes y si lamentablemente éstas se llegan a materializar, puedan contar con una herramienta de consulta que los lleve por el camino hacia una posible solución de la problemática presentada.

Desde luego, cada vez que una nueva iniciativa es implementada son muchas más las dudas que las respuestas, y es por ello por lo que se busca que este documento sirva como un

instrumento de consulta para en lo posible despejar la mayor cantidad de inquietudes que se presenten en el día a día laboral.

1.5 Delimitación

1.5.1 Delimitación espacial.

La delimitación espacial de la presente investigación se encuentra estructurada dentro de los linderos de la República de Colombia, toda vez que se tendrán en cuenta las disposiciones legales aplicables dentro del territorio de esta nación. Se estudiarán las diferentes bases jurídicas laborales que contemplan el Sistema General de Riesgos Laborales, específicamente lo relacionado directa o indirectamente con los teletrabajadores.

1.5.2 Delimitación temporal.

La presente investigación va dirigida al análisis de las normatividades que regulan el sistema general de riesgos laborales y las garantías mínimas en el ejercicio de la actividad laboral de los teletrabajadores en Colombia, tomando como base para este estudio las leyes relacionadas al Sistema de Seguridad Social en el país, desde sus inicios con la Ley 100 de 1993, pasando por la Ley 1562 de 2012, la cual modificó el Sistema General de Riesgos Laborales, y por supuesto las normas que regulan directamente lo relacionado al Teletrabajo tales como la Ley 1221 de 2008 el primer referente para el fin de este análisis. También se examinará el Decreto 884 de 2012, la Ley 1562 de 2012 y la Ley 1111 de 2017, puesto que las mencionadas leyes contienen los preceptos encargados de la regulación del sistema general de riesgos laborales con respecto a los teletrabajadores en Colombia.

1.6 Línea de investigación y sublínea del campo de conocimiento

La presente investigación contribuye a la línea de investigación Convivencia, Paz y Justicia, y en la sublínea Relaciones Individuo – Estado, Democracia y Ciudadanía.

Capítulo II. Marco teórico

2.1 Antecedentes Históricos

El derecho laboral como en las demás ramas del derecho ha evolucionado a medida que la sociedad ha avanzado. Por tal motivo es relevante que antes de abordar el trabajo en Colombia, hacer un recorrido por las diferentes formas de trabajo en las edades de la historia de la humanidad, es decir, desde la prehistoria hasta la actualidad. En la prehistoria no se hablaba de trabajo por cuanto no existía los elementos que dan origen a una relación laboral (prestación de servicios personales, subordinación y remuneración), simplemente el hombre solo realizaba “herramientas de forma manual con materiales cotidianos y que se encontraban en su entorno (como huesos, piedras, madera, etc.) para poder cazar y, así, alimentarse” (Tabuena, 2019) y vestirse y de esta manera cubrían sus necesidades básicas.

Durante la edad antigua, “se desarrollan las primeras civilizaciones del planeta que, en su gran mayoría, se dedican a la agricultura y ganadería y se seguía un modelo social esclavista” (Tabuena, 2019) y aparece la organización jerárquica. En la cima de esta estructura como comenta Tabuena (2019) dependiendo del lugar y la época se le llamaban reyes, faraones y en la parte baja de la estructura se encontraban los esclavos, quienes eran los encargados de realizar el trabajo, convirtiéndose esta en la primera forma de dependencia, pero con la característica que no existía una remuneración como hoy en día se conoce, solo se le suministraba lo esencial como alimentos y ropa.

Finalizada la edad antigua, surge la edad media que baso su sistema social y económico en el sistema feudal (Tabuena, 2019), el cual consistía en un acuerdo entre el señor feudal (dueño de las tierras) y el vasallo o campesino, este último era el encargado de trabajar las tierras del señor

feudal. En esta modalidad de trabajo el pago se hacía por medio del suministro de protección y comida al campesino y a su núcleo familiar por parte del dueño de las tierras.

Con el descubrimiento de América se inicia la edad la edad moderna. En esta edad o periodo a nivel laboral se caracterizó por la continuidad de la esclavitud como medio de producción y empiezas a surgir las primeras formas de agrupaciones y/o empresas para la producción y comercialización de bienes y servicios. Este progreso, permite que nacieran y se desarrollaran las maquinarias, que al pasar con los años dio origen a la revolución industrial.

La economía antes que apareciera la revolución industrial y desde “finales de la Edad Media, las ciudades habían ido creciendo y, por tanto, presentaban un fuerte desarrollo logístico y urbano. Este hecho hizo que el sistema económico hasta entonces imperante (el feudalismo) se transformara para dar paso al sistema capitalista” (Tabuenca, 2019). Esta migración y auge industrial, logístico y urbano trajo consigo un aumento en la demanda laboral y a su vez abusos y condiciones precarias para el desarrollo de las diferentes actividades.

Es importante mencionar que la revolución industrial coincidió con la revolución francesa y con ella nace la edad contemporánea, periodo en el cual la “humanidad ha experimentado fuertes cambios sociales que han conseguido mejoras muy significativas en la calidad de vida” (Tabuenca, 2019). Es en esta época que el capitalismo como lo menciona Tabuenca (2019) el “capitalismo se ha consolidado como la forma de organización económica y social más popular entre la mayoría de los países del mundo” situación que no fue ajena de abusos por parte de los patrones para el no otorgamiento de garantías labores.

En todos estos avances de la humanidad en diferentes aspectos y en especial en materia laboral, Colombia no ha sido la excepción en evolucionar. Unos de los primeros pasos para reconocer el trabajo como un derecho fue en la Constitución Política de 1886. “En ella se

reconocieron derechos sociales un poco más tangibles y los trabajadores, si bien no contaban con los beneficios que se tienen ahora, ya comenzaban a ser tenidos en cuenta en las reglamentaciones del gobierno” (González y Morales, 2010, p. 83).

Sin embargo, el hecho importante que marca la evolución del trabajo en Colombia fue la masacre de las bananeras como lo formulan los doctores González y Morales (2010) “sin embargo, es sólo hasta el siglo XX y luego de la masacre de las Bananeras se toman medidas efectivas para reconocer, reglamentar y garantizar los derechos sociales de los trabajadores” (p. 83). Este hecho fue generado por los inconformismos que tenían los trabajadores de las compañías bananeras sobre los tratos y las condiciones laborales que poseían y que “desenlazaron consecuencias sangrientas, han ayudado al reconocimiento y posterior respeto y garantía de lo que para el año 2010 se conoce con el nombre de: Derecho al trabajo como Derecho Humano” (González y Morales, 2010, p. 76).

Otros acontecimientos importantes de este progreso en Colombia, se da en el año 1934 mediante la Ley 10 del mismo año, reglamentada mediante Decreto 652 de 1935 en el cual se establecieron los primeros derechos de los trabajadores; antes de la expedición de esta Ley, en Colombia “el derecho laboral que aprendió – dice Guillermo López Guerra (2006) – era el derivado del derecho común que, separado transitoriamente para regular situaciones concretas de la relación de trabajo, regresaría a su fuente de origen una vez hubiera cumplido su cometido” (Jassir, 2010, p. 59), escenario que muchas veces se dificultaba la resolución de los conflictos y brindaba las garantías pertinentes para quienes las solicitaban.

Jassir (2019) expone que después de la promulgación la Ley 10 de 1934, el Gobierno Colombia siguió expidiendo normas como fueron la Ley 6 de 1945, Decreto 2158 de 1948, los Decretos Ley 2663 y 3743 de 1950, Decreto 905 de 1951, Código Sustantivo del Trabajo y

mucho más recientes las Leyes 100 de 1993, Ley 1562 de 2012 y Decreto 723 de 2013 en aras de seguir brindando garantías a los trabajadores colombianos sin importar la modalidad de contrato que se celebre entre las partes.

Es importante anotar que gracias a todos estos acontecimientos históricos han permitido en la actualidad tener un Derecho Laboral bastante amplio y definido que ha permitido ejercerlo con todas las garantías necesarias para preservar condiciones adecuadas para quienes las ejercen.

Ahora bien, todo avance del derecho laboral a lo largo de la humanidad, se debe agregar la aparición de los avances tecnológicos y en especial a las telecomunicaciones que ha permitido seguir evolucionando las formas de trabajo y gracias a estos avances se empieza a utilizar o aplicar la modalidad del teletrabajo como una solución en la reducción de costo y de aprovechamiento de los avances tecnológicos.

Pero es importante aclarar, que la aparición del teletrabajo no solo se debe al avance de la tecnología “sino que se debe a un compendio muy amplio de ellas, tanto de índole tecnológico, convergencia informática y telecomunicaciones (telemática), como organizativo y sociológico” (Rodríguez-Piñero, 2001, p. 225); adicionalmente se cree que el trabajo es un término que se usa o que nació en el siglo XXI pero la primera ideas del tele trabajo se dieron a finales de las décadas de los 40 del siglo XX como lo dispone Rodríguez -Piñero (2001) al referirse que la primera referencia que abarca la temática de las nuevas tecnologías y un cierto tipo de teletrabajo se hizo en el año 1947.

Por parte de los autores canadienses Brown y Leaver en su polémico artículo "Máquinas sin hombres", donde relata el alto grado de automatización de las industrias en sus producciones y que la única intervención de la mano de obra humana se encontraba en los cuartos de monitoreo

para verificar su correcto funcionamiento o cuando se presentaban avisarías en caso de la existencia de problemas que el sistema de automatización no pudiera solucionar”. (p. 226)

Pero los señores Brown y Leaver no fueron los único de le época en hablar sobre el tema, también lo hizo el señor Norbert Wiener en el año 1948 con su obra Cibernética o la regulación de la transmisión de mensajes en seres vivos y máquinas (Rodríguez-Piñero, 2001, p. 226), época donde los avances tecnológicos no eran visibles y la ausencia del internet.

El gran desarrollo del teletrabajo estuvo dado por la crisis del petróleo de los Estados Unidos en la década de los 70. Esta crisis provoco alza en los precios de los combustible y una gran contaminación y en busca de una solución a esta situación “el científico Jack Nilles de la NASA, se dio a la tarea de analizar cuál opción podría contribuir a la crisis” (Universidad Estatal a distancia, 2019) y su primera idea fue “llevar el trabajo al trabajador y no el trabajador al trabajo” (Boiarov, 2010) y empieza a “hablar del telecommuting, teledesplazamiento o transporte virtual, término con el que se suele denominar desde entonces al teletrabajo en el continente americano (Rodríguez-Piñero, 2001, p. 226) y gracias a esta iniciativa según comenta Rodríguez-Piñero (2001) en los EE.UU. se empiezan a promulgar leyes para el fomento del teletrabajo y a obligar a las empresas a su aplicación.

En América latina, esta modalidad de trabajo tomó su importancia entre los años 1998 y 2002 por la crisis financiera que vivió Argentina quien afectó fuertemente a Uruguay, quien “estaba muy focalizado en el Mercado Argentino, se vio obligado a explorar otros mercados gracias al comercio electrónico y rápidamente gran cantidad de trabajadores independientes comenzaron a vender sus productos y servicios por internet en todo el mundo” (Ministerio TIC Colombia, 2016), esta forma se aprecia la importancia de la utilización de las tecnologías para generar

empleos dignos y con muchos beneficios no solo para las empresas y trabajadores sino también para la movilidad de las grandes ciudades y el medio ambiente.

También es importante resaltar que Colombia no ha sido la excepción en la implementación del Teletrabajo como una alternativa de contratación para las empresas tanto del sector público como en el privado. En el año 2008 Colombia promulga la Ley 1221 de 2008 “Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones”. Años más tarde, la Presidencia de la Republica, mediante el Decreto 884 de 2012 “Por medio del cual se reglamenta la Ley 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones” donde se establecen las condiciones laborales de esta modalidad de trabajo.

Junto a esta evolución que ha sufrido el trabajo, ha evolucionado un tema trascendental en la esta evolución y por ende no se puede desprender de él. Este tema trascendental se trata de los riesgos laborales, que siempre ha estado presente en la ejecución de un trabajo independiente de la modalidad en que se haya contrato o la actividad que se realice. Por tal motivo, también es importante abarcar la historia de la protección de los Riesgos Laborales en la República de Colombia. Las primeras reglamentaciones dadas se dieron hacia la década de 1910, específicamente en 1915 con la expedición de la Ley 57 de ese mismo año, dicha ley reglamentó los accidentes de trabajo y se estableció las responsabilidades del empleador frente a los accidentes ocurridos por sus colaboradores durante el desarrollo de sus actividades laborales. Se establecieron algunos ítems tales como indemnizaciones por accidentes, incluyendo la definición de dichos eventos, entre otros puntos, claramente evidencian o se establecen en esta ley como el primer paso en el país hacia lo que es la gestión del riesgo laboral.

Luego se puede dar el salto hasta 1946 con la creación del Instituto Colombiano de Seguro Social (ICSS), el cual fue creado con la Ley 90 de dicho año. Con el nacimiento de esta

institución se inician las prestaciones sociales; se hace como obligatorio la seguridad social para los empleados pertenecientes al sector privado, se comienzan a definir las diferentes clases de incapacidades, cotizaciones, sanciones por no cumplir con las obligaciones legales y por último se diseñan o crean beneficios una vez que se presentes eventos tales como enfermedades y/o accidentes de origen laboral.

Otros dos acontecimientos importantes en 1964 fueron la promulgación de los Decretos 3170 y 183. Con el primer Decreto se le asigna al ICSS la función o la actividad de elaborar y operar el Reglamento General del Seguro Obligatorio de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales y por medio del segundo Decreto crean la Comisión de Clasificación de Empresas, quien tiene como función principal la asignación de la clase y el grado de riesgo de cada empresa. Como resultado de estos dos Decretos es la consolidación de una tabla de actividades económicas por clase de riesgo el cual permitió definir la cotización de cada empresa a cargo exclusivamente del Empleador en el Sistema General de Riesgos Laborales (Barreto, 2017, p. 9).

Tres años más tarde, en 1967, mediante el acuerdo 241, se reglamenta el documento técnico sobre salud ocupacional y la prevención en riesgos laborales, pero es hasta en 1984 por medio del Decreto 614 el Estado Colombiano reglamenta y define las políticas en salud ocupacional. En 1968 crea la Caja Nacional de Previsión Social a través del Decreto Ley 3135 para establecer el régimen prestacional de los empleados públicos y trabajadores oficiales y la integración de la seguridad social entre el sector público y privado (Barreto, 2017, p. 9).

El doctor Barreto (2017) resalta que en la década de los años ochenta, Colombia tuvo un avance significativo en materia de salud ocupacional cuando promulga la Ley 9 de 1979, el cual se conoce como Código Sanitario. Durante esta década se expidieron las siguientes normas: Decreto 614 de 1984 Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de

Salud Ocupacional en el país; la Resolución 2400 Por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo; la Resolución 2413 de 1979 Reglamento de higiene y seguridad para la industria de la construcción, y la Resolución 1016 de 1989 que reglamenta la organización y funcionamiento de los programas de salud ocupacional que deben desarrollar las empresas. Este conjunto de normas técnica permitió que Colombia fuera referente a nivel mundial en temas de salud ocupacional y seguridad social (p. 9).

Con la conformación de la nueva Constitución Política de Colombia en 1991, se desmonopoliza el aseguramiento y la promoción de los riesgos laborales por parte del Estado y se autoriza a los particulares a prestar este servicio. Lo anterior en virtud del artículo 48 de la Carta Magna, que para su desarrollo se crea la Ley 100 de 1993 y crea el Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL) y complementada con el Decreto 1295 de 1994 por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales (Barreto, 2017, p. 10). Esto ha permitido garantizar la estabilidad del sistema en cuanto a su financiación y prestación de servicio y en especial en salvaguardar la integridad de los trabajadores de los riesgos que se encuentra expuesto en el desarrollo de sus actividades. Un aporte significativo del Decreto 1295 de 1994, fue la definición que le dio al Riesgo Laboral, que lo definió como “el accidente que se produce como consecuencia directa del trabajo o labor desempeñada, y la enfermedad que haya sido catalogada como profesional por el Gobierno Nacional”, es decir, toda alteración en salud o hechos fortuitos que se presenten durante la ejecución de las labores encomendadas por el empleador.

Por otro lado, es significativo señalar que unas de las Leyes relevantes que ha expedido Colombia, ha sido la Ley 776 de 2002, cuando la Corte constitucional declaró inexecutable los

artículos del Decreto Ley 1295 de 1994 que hacía referencia a las prestaciones asistenciales y económicas de los trabajadores, las cuales incluyen:

(i) subsidio económico para los afiliados incapacitados temporalmente, (ii) indemnización para trabajadores con incapacidad permanente parcial, (iii) pensión de invalidez para los trabajadores que hayan perdido el 50% o más de su capacidad laboral como consecuencia de un suceso laboral, (iv) pensión de sobrevivientes para los beneficiarios de los afiliados o pensionados por invalidez fallecidos y (v) el auxilio funerario. (Barreto, 2017, p. 11)

En Colombia el Sistema General de Riesgos Laborales está definido como el “conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencias del trabajo que desarrollan” (Decreto 1295 de 1994, art. 1).

En la actualidad, Colombia tiene un desarrollo normativo que brinda garantías a todos empleados sino a todos los partícipes del sistema general de riegos labores, entre las normas más relevantes se destacan las siguientes:

- Ley 100 de 1993 Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 1295 de 1994 Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.
- Ley 776 de 2002 Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales.

- Ley 1221 de 2008 Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.
- Ley 1562 de 2012 Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional.
- Decreto 884 de 2012 Por medio del cual se reglamenta la Ley 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones.
- Resolución 2886 de 2012 Por la cual se definen las entidades que harán parte de la red nacional de fomento al teletrabajo y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 723 de 2013 Por el cual se reglamenta la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales de las personas vinculadas a través de un contrato formal de prestación de servicios con entidades o instituciones públicas o privadas y de los trabajadores independientes que laboren en actividades de alto riesgo y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 1072 de 2015 Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.
- Resolución 0312 de 2019 Por el cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

Hasta aquí lo planteado quedaría sin ejecutarse si no fuera por la participación de las personas tanto jurídicas como naturales que intervienen en el sistema, ya sea como regulador, promotor, prestador u usuario del sistema. Entre los partícipes se tienen:

- Ministerio del Trabajo: Entidad gubernamental del orden nacional, encargada de la formulación, adopción y orientación de las políticas públicas en el ámbito laboral que las cuales tiene como finalidad el mejoramiento de la calidad de vida de los todos

colombianos y extranjeros que se encuentran laborando en el país. Adicionalmente esta entidad permite garantizar el derecho al trabajo digno, mediante la identificación e implementación de estrategias que permitan la generación y formalización del empleo respetando los derechos fundamentales del trabajo y la promoción del diálogo social y el aseguramiento de una vejez digna (Ministerio del Trabajo, s.f).

- **Ministerio de Salud y Protección Social:** Entidad gubernamental del orden nacional que tiene como misión de dirigir el sistema de salud y protección social en salud. Esta función la desarrolla por medio de la creación de las políticas de promoción de la salud, la prevención, el tratamiento y la rehabilitación de la enfermedad y el aseguramiento de todos los individuos; este desarrollo deberá hacerlo bajo los principios de eficiencia, universalidad, solidaridad, equidad, sostenibilidad y calidad, con el fin de contribuir al mejoramiento de la salud de los habitantes de Colombia. (Ministerio de Salud, s.f)
- **Superintendencia Nacional de Salud:** Tiene como función “Proteger los derechos de los usuarios del Sistema General de Seguridad Social en Salud mediante la inspección, vigilancia, control y el ejercicio de la función jurisdiccional y de conciliación, de manera transparente y oportuna” (Superintendencia Nacional de Salud, s.f).
- **Superintendencia Financiera de Colombia:** Esta Superintendencia es la encargada de la inspección, vigilancia y control sobre las personas que realicen actividades de los sectores financieros, bursátil, asegurador (en este sector se encuentran las administradoras de riesgos laborales) y cualquier otra actividad relacionada con el manejo, aprovechamiento o inversión de recursos captados del público (Superintendencia Financiera de Colombia, s.f).

- Consejo Nacional de Riesgos Laborales: El Consejo Nacional de Riesgos Laborales tiene como objetivo la formulación de las estrategias y programas para el Sistema General de Riesgos Laborales; realizar los estudios y recomendaciones de las normas técnicas de salud ocupacional para que se ajusten a la realidad social, cultural y económicas del país, las normas que deben regir a las Administradoras de Riesgos Laborales y recomendaciones frente a la tabla de clasificación de enfermedades laborales para que estén acorde con las situaciones o hechos que se presenten en la actualidad (Activo Legal, 2013).
- Administradoras de Riesgos Laborales: Las Administradoras de Riesgos Laborales son las compañías de seguros que se encarga de cubrir los gastos que generen los accidentes de trabajo y enfermedades laborales. También tienen la función de recaudar los aportes que realizan las empresas al Sistema General de Riesgos Laborales y el acompañamiento para la formación y ejecución de los programas de prevención.
- Instituciones Prestadoras de Salud: Instituciones Prestadoras de Salud son todas las “entidades, asociaciones y/o personas bien sean públicas, privadas o con economía mixta, que hayan sido aprobadas para prestar de forma parcial y/o total los procedimientos que se demanden con ocasión de cumplir” (Symplifica, s.f) bajos los lineamientos de la Ley 100 de 1993.
- Empleadores: El Ministerio del Trabajo en su glosario laboral define al empleado como la “parte que provee un puesto de trabajo a una persona física para que preste un servicio personal bajo su dependencia, a cambio del pago de una remuneración o salario” (Ministerio del Trabajo, s.f). Adicionalmente es la parte encargada de suministrar las

garantías las laborales frente a los posibles riesgos y de realizar las afiliaciones y pago al Sistema General de Riesgos Laborales en un contrato laboral.

- Empleados: El Ministerio del Trabajo define al empleado o trabajador como la “persona que con la edad legal suficiente presta sus servicios retribuidos” (Ministerio del Trabajo, s.f.). Es el usuario de los servicios que ofrecen las administradoras de riesgos laborales en los accidentes y enfermedades laborales.

2.2 Bases Teóricas

2.2.1 Régimen jurídico del Teletrabajo en Colombia.

A la fecha el Teletrabajo en Colombia se encuentra regulado principalmente por 3 normas que establecen los lineamientos respecto a este tipo de modalidad de empleo o trabajo en el país, dichas normas son Ley 1221 de 2008, Decreto 884 de 2012 y Resolución 2886 de 2012. A continuación, se hace una revisión de cada una de estas leyes y se ira identificando las garantías que se le ofrecen a los teletrabajadores.

La ley 1221 de 2008. Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones regula la modalidad del teletrabajo en Colombia, por lo tanto, el objetivo que tiene en esta investigación es el aportar, como se encuentra regulado el teletrabajo, partiendo de la misma, para así constatar que tan suficiente es la norma al establecer las garantías mínimas que tienen los Teletrabajadores en el sistema general de riesgos laborales, señalando a continuación algunos de los artículos, que tienen relevancia en esta revisión bibliográfica.

El artículo 2 (definiciones), se establecen conceptos fundamentales tales como Teletrabajo, Tipos de Teletrabajos, tales como Autónomos, Móviles y Suplementarios y por último la

definición de Teletrabajador. Desde luego este artículo es primordial dado que ésta es una nueva modalidad de empleo en el país y lo cual puede generar confusiones y malentendidos tanto de trabajadores como de los empleadores.

Las garantías laborales, sindicales y de seguridad social, fueron definidas en el artículo 6 de la norma, de las cuales se puede identificar que dichas garantías no son muy diferentes para los teletrabajadores en comparación a los trabajadores tradicionales, solo puntos muy concretos como por ejemplo los auxilios de movilización pudiesen llegar a no aplicarle al teletrabajador, siempre y cuando sus condiciones laborales así lo ameriten.

Lo que corresponde a protección de seguridad social es igual para ambos grupos. De hecho, se establece dentro de las obligaciones de los empleadores incluir dentro de su Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (antes Programa de Salud Ocupacional) a este grupo en particular de empleados, por lo que de ahí se desprenden una serie de obligaciones para ambas partes que hacen que los teletrabajadores no se encuentren en situación de vulnerabilidad. Por supuesto este tipo de cambios generan nuevos retos para los empleadores, sin embargo, es apenas lógico que todo tipo de empleado debe ser igualmente protegido y vigilada su salud y seguridad, independientemente de la modalidad de empleo que tenga.

Al llegar a este punto, es importante resaltar que para poder aplicar la Ley 1221 de 2008, se debía reglamentar para poder instituir las directrices necesarias en su implementación y ejecución y es por eso por lo que el Gobierno nacional por medio del Ministerio del Trabajo, expide el Decreto 884 de 2012.

Este decreto al reglamentar la Ley 1221 de 2008, es relevante su utilización como herramienta normativa en este proyecto, por cuanto se toman las precisiones que se hacen con relación a los derechos en el sistema general de riesgos laborales para los teletrabajadores, se parte de que se

encuentran vinculados con sus empleadores por medio de un contrato de trabajo, lo cual lo eleva a un nivel similar al trabajador que desempeña su función dentro de la organización, por consiguiente, esta particularidad ratifica las garantías de sus derechos en el sistema de riesgos laborales.

Por regla general los empleadores deben contemplar dentro de sus riesgos a todo su personal indistintamente de sus lugares de trabajo, es por ello y que la norma en su artículo 8°, corrobora esta obligación, por lo que es de obligatorio cumplimiento por parte del empleador, realizar las actividades o acciones necesarias para la prevención de riesgos laborales del personal contratado bajo la modalidad de teletrabajo. Lo anterior lleva a concluir que, entre otros puntos, los empleadores deben realizar un análisis de los riesgos en los lugares de trabajo de los teletrabajadores, es decir, que, en muchos casos, visitar y analizar los riesgos de las viviendas de este grupo de colaboradores.

Las Administradoras de Riesgos Laborales – ARL como parte fundamental de todo el sistema general de riesgos laborales, también tiene obligaciones frente a esta modalidad de empleo, por lo que la norma los lleva a que no dejen solo a los empleadores, sino que por el contrario hagan parte activa de la identificación y gestión de los riesgos laborales a los que se puede ver enfrentado un teletrabajador. Desde luego este acompañamiento no exime de responsabilidades al empleador, sin embargo, es necesario que las ARL diseñen guías que ayuden a sus afiliados a generar ambientes de trabajos dignos, sanos y seguros para todos sus empleados, indistinto de la modalidad de empleo.

Tal y como era de esperar el decreto reglamentario de la Ley 1221 de 2008, no iba a ir en contravía de las disposiciones de dicha ley y por tal motivo nuevamente y de manera más clara y puntual se establecen las garantías de los teletrabajadores, es decir, dicho grupo tiene los mismo

derechos y deberes frente a la seguridad social, o mejor frente a al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, por lo que es menester de los empleadores realizar y adecuar sus sistemas de tal forma que la totalidad de sus colaboradores se encuentren cubiertos independientemente de si sus actividades son realizadas en el centro de trabajo designado por el empleador o lo hacen de manera remota.

En cuanto a la Resolución 2886 de 2012 por la cual se definen las entidades que harán parte de la Red Nacional de Fomento al Teletrabajo y se dictan otras disposiciones; cuyo fin es identificar las entidades que estarán impulsando el teletrabajo en Colombia, se considera que a pesar de ser importante como referente legal en este trabajo, no será parte integral de esta revisión bibliográfica dado que su relación con el sistema General de Riesgos Laborales es prácticamente mínima.

2.2.2 Legislación del Sistema General de Riesgos Laborales en Colombia.

A pesar de que desde hace aproximadamente 100 años en Colombia comenzaron o se emitieron las primeras normas con relación a los riesgos laborales de los trabajadores, se tiene como referentes la Ley 100 de 1993 y el Decreto 1295 de 1994, siendo la primera básicamente una unificadora de lo existente a la fecha y por supuesto dando nuevos lineamientos, mientras que el Decreto lo que hace es organizar dicha información con la visión de un sistema.

Dicho sistema incluyó principios y fundamentos tendientes a la protección de los trabajadores frente a los riesgos presentes durante sus tareas cotidianas, impulsando dentro de los diferentes centro o estructuras de trabajo una cultura de cumplimiento de las normas tendientes a la prevención de la ocurrencia de accidentes de trabajo y la presencia de enfermedades de origen laborales o profesionales como se les denominaba en esos tiempos y a través de dicha cultura

generar mejores resultados operativos mirándolos desde un punto de vista de productividad de las empresas.

Luego de aproximadamente 18 años sale a la vida jurídica la Ley 1562 de 2012, la cual modifica el Sistema General de Riesgos Laborales dando nuevas directrices para el sistema y dando un vuelco al mismo. Dichas nuevas directrices serán ampliadas más adelante en este documento.

Con la promulgación de la Ley 100 de 1993. “Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones”, se da inicio de la renovación del Sistema de Seguridad Social en Colombia el cual nació mediante de esta Ley y tiene como objetivo recopilar las normas, procedimientos y otras directrices en busca de mejorar la calidad de vida de los trabajadores del país, a través de mecanismos de protección e implementación de garantías en torno a los riesgos profesionales, pensiones y otros puntos de relevancia nacional (Barrios y Romero, 2019, p.136).

Dentro de los directrices que se establecen dentro de dicha ley, se evidencian la obligatoriedad de la seguridad social, el cual es un servicio público a cargo del Estado, sin embargo, dicho servicio puede ser delegado a entidades ya sean de origen público o privado, hecho que permanece en la actualidad. Así mismo se instauran las responsabilidades del Estado, la sociedad, las diferentes instituciones y por último los recursos con que se debe contar.

La norma divide el Sistema de Seguridad Social en 4 grandes subgrupos, es decir, los sistemas de pensiones, de salud, de riesgos profesionales (hoy laborales) y los servicios sociales complementarios.

- Sistema General de Pensiones: este tiene por objeto amparar contra las contingencias originadas por la vejez, la invalidez y la muerte, mediante el reconocimiento de una serie

de pensiones y prestaciones. Está compuesto por dos regímenes. El primero es el Régimen Solidario de Prima Media el cual es público y hoy llamado y reconocido como Colpensiones y el segundo es el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad, que es de carácter privado y es operado por las Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías, ejemplo de ellos está Porvenir, Protección, entre otros.

- Sistema General de Seguridad Social en Salud: su objetivo es reglamentar el servicio de salud y generar mecanismos para el acceso de la mayor cantidad de ciudadanos ha dicho sistema. A través de este sistema se crean las Entidades Promotoras de Salud (EPSs) y la prestación del servicio está a cargo de las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud (IPSs).
- Sistema General de Riesgos Laborales: este sistema busca la prevención de accidentes y enfermedades en la población trabajadora del país y así mismo se diseñan prestaciones asistenciales en caso de la ocurrencia de una eventualidad. Las Administradoras de Riesgos Profesionales (ARPs) son las entidades encargadas de la afiliación, recaudo de dineros y de brindar asistencia tanto a empleadores como a trabajadores. Estas administradoras también podrán ser públicas o privadas.
- Servicios Sociales Complementarios. (Colombia mayor): a través de este sistema se busca dar una protección a los ciudadanos de la tercera edad que por alguna razón no tienen suficientes recursos para su subsistencia.

Desde luego todas las disposiciones que a la fecha se encuentran aún vigentes de esta ley son aplicables a los teletrabajadores, ya que dicha ley a pesar de que en el momento de su emisión no hace referencia directa a este grupo de trabajadores, no hace ninguna excepción por lo que al ser

el teletrabajo simplemente una nueva modalidad de trabajo no queda duda que le son aplicables las directrices descritas en dicha normatividad.

Años más tarde, el Ministerio de trabajo y seguridad social expide el Decreto-Ley 1295 de 1994. Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales; en la actualidad este Decreto se encuentra parcialmente derogado por la Ley 1562 de 2012, entre otras leyes, sin embargo, en su momento daba lineamientos directamente relacionados con las garantías para los trabajadores respecto a los riesgos profesionales a los cuales se encontraban expuestos. Claramente la modalidad de teletrabajo nació posterior a esta norma por lo que no tocaba este tema puntualmente, no obstante, algunas de sus directrices aún permanecen vigentes en el sistema general de riesgos profesionales, por lo que sirve como referencia normativa aplicable.

Otra norma destacada en el ordenamiento jurídico colombiano es la Ley 776 de 2002. Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales, busca fortalecer y modernizar el Sistema General de Riesgos Laborales con las situaciones que se estaban presentando a nivel Nacional e internacional. Lo más relevantes de esta Ley para la investigación es que reglamenta la obligación de o mejor el derecho que tienen las personas afiliadas al sistema de riesgos, de que se le proporcionen los servicios asistenciales necesarios para su rehabilitación y reintegro a sus actividades regulares.

Desde luego los Teletrabajadores por ser su afiliación una obligación del empleador, por consiguiente, se encuentran protegidos por esta norma y podrán percibir las asistencias que sean requeridas luego de una eventualidad.

El artículo 8º, Reubicación del Trabajador, puede cobrar relevancia dado que se pueden presentar ciertas situaciones donde se vean involucrados teletrabajadores y que su reubicación no

sea tan factible de realizarse dado que se debe tener en cuenta que su lugar de trabajo no es el convencional y que si las instalaciones de su lugar de trabajo (que generalmente es el lugar de residencia del trabajador) no están acorde a las nuevas necesidades, en ese caso cabría la posibilidad de no poder reubicar al empleado y por ahí el empleador de una u otra manera podría dar por terminada la relación laboral, por supuesto realizando previamente el debido proceso para este tipo de decisiones.

Este puede ser uno de los puntos que podría generar cierta desventaja al teletrabajador, sin embargo, se tendría que esperar al desarrollo jurisprudencial, el cual depende de las situaciones que el día a día traiga a la justicia, para que, de esta forma, se pueda tener una visión un poco más aterrizada para este tipo de situaciones fuera de lo convencional. Así mismo se podrían recurrir a Mecanismos Alternativos de Solución de Conflictos – MASC, de modo que no se congestionen los despachos judiciales y se pueda llegar a una solución concertada entre las partes intervinientes, que establezca una posible línea de interpretación para caso de este tipo (Maldonado y Montaña, 2017, p.130)

El 11 de julio de 2012, se publica la Ley 1562 de 2012 Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional, es la fuente normativa que regula el tema en concreto sobre el Sistema General de Riesgos Laborales en Colombia; contenida en ella todos y cada uno de los preceptos, garantías, modalidades, responsabilidades, como prevenir los riesgos, las aseguradoras, entre muchos otros aspectos acerca de los riesgos laborales.

Dentro de las modificaciones más relevantes que hace esta ley es el cambio del nombre del Sistema como tal, pasando de un Sistema General de Riesgos Profesionales a un Sistema General de Riesgos Laborales, cambia de Enfermedades Profesionales a Enfermedades Laborales y

modifica las Administradoras de Riesgos Profesionales (ARP) a Administradoras de Riesgos Laborales (ARL). Las anteriores modificaciones a simple vista podrían no tener mayor relevancia, sin embargo, su objetivo es tener un Sistema General de Riesgos más incluyente para todos los trabajadores del país, lo anterior porque la palabra Profesional, no necesariamente incluye a todos los empleados o trabajadores de la sociedad, es decir, no es imperioso ser profesional para poder ser un trabajador.

Ahora bien, Colombia es un país que tiene un buen número de trabajadores en actividades relacionadas al campo y muy seguramente este grupo importante de personas no necesariamente son profesionales o estudiados, por lo que al establecer la palabra Riesgos Laborales, Enfermedades Laborales y Administradoras de Riesgos Laborales, da una cobertura más universal al grupo de trabajadores que tiene el país.

Otro de los cambios importantes de esta Ley es la modificación del Programa de Salud Ocupacional, el cual lo transforma en un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, esto con el fin de hacer más robusto y alineado a las disposiciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), respecto a este tipo de sistemas.

Para el caso puntual de esta investigación, los teletrabajadores a pesar de no estar literalmente descritos dentro de los trabajadores que deben ser afiliados al sistema general de riesgos laborales (art. 13), su afiliación es igualmente obligatoria por parte de sus empleadores, de hecho se verá más adelante en este documento que las normas que regulan el teletrabajo así lo disponen, no obstante si se hace una breve revisión se entiende que del literal 1 de la norma que habla de los trabajadores dependientes, donde se establece la obligatoriedad de la afiliación, si los teletrabajadores se adecúan a cualquiera de los otros tipos de trabajadores descritos, les es aplicable dicha norma. Efectivamente, en caso del no pago de la afiliación de los teletrabajadores

al sistema de riesgos laborales, para los empleadores les son aplicables las sanciones descritas en el artículo 7° de la norma.

Los artículos 3°, Accidentes de Trabajo y 4° Enfermedad Laboral, desde luego igualmente le son aplicables a los teletrabajadores y por ende es de vital importancia que los empleadores estén muy atentos a los peligros y riesgos que se encuentren en el entorno de los teletrabajadores y diseñar estrategias para que dichos peligros no se materialicen. El artículo 30° establece las sanciones que puede llegar a recibir el empleador por la omisión en el reporte de accidentes de trabajo y/o enfermedades laborales, por lo que como se mencionaba anteriormente es vital que el empleador genere entornos sanos y seguros, y que así mismo se preparen actividades de prevención aún por fuera de sus instalaciones de trabajo.

Es importante aclarar que se aprovechó la emisión de esta ley para de una buena vez tener en Colombia un concepto propio de Accidente de trabajo y Enfermedad Laboral, eliminando así del ordenamiento jurídico el concepto que se tenía copiado de la Comunidad Andina de Naciones – CAN, para este tema en particular.

Dentro de los puntos notables de la definición de Accidente de Trabajo está la inclusión de perturbaciones psiquiátricas, se amplía la noción de accidente a las actividades que están bajo órdenes de los contratantes, las inclusiones de los permisos sindicales como una actividades en la cual se encuentre cubierto el trabajo en caso de accidentes y por último se extiende igualmente la cobertura a los trabajadores en misión cuando actúen en nombre o representación de las empresas usuarias durante actividades de ocio, es decir, deportivas, culturales, entre otras.

Otro punto para tener en cuenta que es lo respectivo a los Inspectores de Trabajo, los cuales tienen dentro de sus responsabilidades hacer seguimiento a las instalaciones de los empleadores; en este punto sería interesante analizar hasta qué punto estos inspectores tienen la facultad de

entrar a una vivienda de un teletrabajador. Este tipo de eventos hasta ahora no han sido resueltos por las cortes, sin embargo, muy posiblemente en un futuro se generarán situaciones que ameriten este tipo de análisis en particular.

El Decreto 1072 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, tuvo como principal objetivo hacer una recopilación de la gran mayoría de normas que se encontraban vigentes al momento de su publicación y que estuvieran directamente relacionadas con el sector trabajo. Esta era una necesidad imperante en el país, dada la amplitud del ordenamiento jurídico relacionado a riesgos laborales, en la cual se podrían encontrar más de 30 normas, entre decretos, leyes, resoluciones, etc., lo cual hace que el sistema fuera sumamente complicado y reconocimiento y con la emisión de este nuevo decreto, los beneficios en especial para los trabajadores es muy alto, dado que en un único documento se pueden encontrar gran parte de las normas vigentes y aplicables al sector trabajador. Desde luego que allí se encuentran incluidas todas las normas que de una u otra manera regulan las relaciones entre los empleadores y los teletrabajadores, teniendo incluso su propio capítulo.

En el artículo 5° - Teletrabajo, se encuentra contenidas las disposiciones respecto al tema en referencia de esta investigación y básicamente lo que hace el decreto es compilar las normas vigentes respecto de este tema en particular, es decir, lo dispuesto en el Decreto 884 de 2012. Lo anterior hace que cuando se vaya a hacer referencia al Teletrabajo, se debe identificar el Decreto 1072, el cual es el unificador de las normas reguladoras de dicho tema.

Años después, el Gobierno queriendo darle un mínimo de orden a los sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, emite la Resolución 0312 de 2019, Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, la cual es la norma más reciente respecto a las directrices del Sistema de Gestión de Seguridad y

Salud en el Trabajo y es de obligatorio cumplimiento por parte de los empleadores, los cuales deben incluir dentro de sus respectivos sistemas de gestión por supuesto a los trabajadores que se encuentran contratados bajo la modalidad de teletrabajo.

En el Art. 2° de dicha resolución - Campo de Aplicación, se observa que los empleadores tanto públicos como privados deben tener incluir dentro de sus Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo a todos los colaboradores indistintamente del tipo de contrato o incluso de modalidad, por lo que se entiende que los teletrabajadores igualmente deben ser tenidos en cuenta en el diseño e implementación de estos sistemas de gestión.

Lo anteriormente descrito también es confirmado en el Artículo 23 “Obligaciones del empleador o contratante”, donde se establece claramente que todas las personas que presten servicios independientemente de la modalidad de contratación deben ser incluidas en el sistema de gestión, desde luego los teletrabajadores entran dentro de este alcance.

Los empleadores que tengan dentro de sus colaboradores, personal que realice trabajos mediante la modalidad de teletrabajo deben estar obligatoriamente incluidos en el sistema de gestión y por ahí la responsabilidad hacia con éstos de realizar todas las actividades tendientes a suministrarles un entorno de trabajo seguro, digno y con las garantías mínimas para el desarrollo de sus actividades laborales.

Es importante mencionar que el artículo 25 “Fases de adecuación, transición y aplicación para la implementación del Sistema de Gestión de SST con Estándares Mínimos” es necesario que tenga visibilidad por parte de los empleadores y que tengan en cuenta que dentro de sus cuentas estén los teletrabajadores los cuales, como se ha mencionado anteriormente, deben ser parte integral del sistema de gestión por lo que dentro de los tiempos de cumplimiento es necesario que estén incluidos estos colaboradores. El no cumplimiento de las fechas previstas de

cumplimiento de la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo podría acarrearles multas a los empleadores. Dado que la implementación del Teletrabajo en Colombia está reciente, se podría presentar el escenario donde el empleador tenga su sistema muy bien montado, pero sin incluir a este tipo de trabajadores, en caso de que los tenga, lo cual le podría acarrear inconvenientes por la ausencia de todos los colaboradores, indistinto del tipo o modalidad de contratación (ver figura 1).

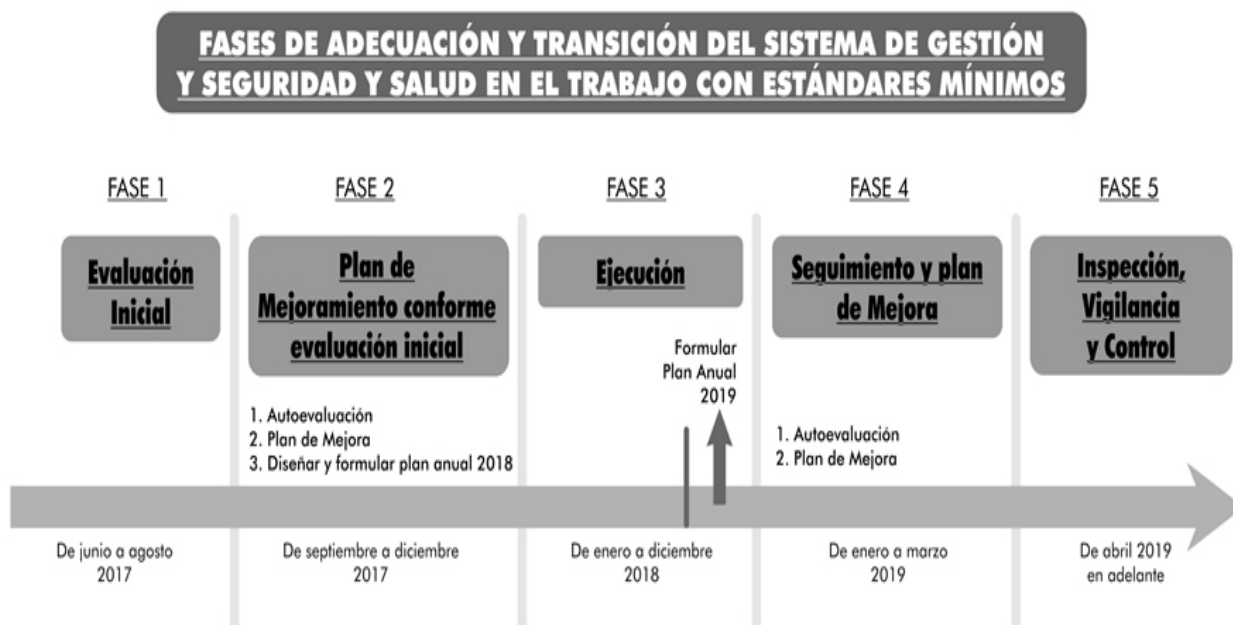


Figura 1. Fases implementación del Sistema de Gestión de SST. Fuente: Resolución 1111 de 2017.

[www.https://safetya.co](https://safetya.co)

2.2.3 Jurisprudencia Teletrabajo en Colombia.

Dado que la modalidad de teletrabajo en Colombia es relativamente reciente y que no muchos empleadores tantos públicos como privados los tienen dentro de sus modalidades de

empleabilidad, no es muy abundante el desarrollo jurisprudencial para este tipo de empleo. A continuación, se hará una breve reseña de las sentencias más representativas respecto del teletrabajo, sin embargo, es muy posible que a medida que vayan pasando los años y que sean cada vez más las personas que se encuentren contratadas bajo esta modalidad, seguramente los problemas jurídicos se presentarán y por ahí el desarrollo jurisprudencial aumentará.

En la Sentencia T-254 de 2016, promulgada por la Corte Constitucional donde se pronuncia sobre la Inclusión Social de las personas con Discapacidad. En esta sentencia, la Corte Constitucional realiza una revisión de un fallo de tutela respecto a la Inclusión Social de las personas con Discapacidad, hace un análisis de las garantías que tienen dicho grupo específico de ciudadanos y del cómo las entidades tanto públicas como privadas deben tomar acciones tendientes a promover y al mismo tiempo garantizar la empleabilidad de mencionado grupo, en unas condiciones dignas. La corte dentro de su amplio análisis manifiesta que el Teletrabajo es una herramienta fundamental y muy beneficiosa para las partes involucradas, es decir, empleadores y empleados, ya que a través de ésta se puede apoyar la inclusión de discapacitados de tal manera que sus derechos no se vean vulnerados, en especial lo correspondiente al derecho al trabajo.

En general la corte hace una invitación a que se haga uso del Teletrabajo, la cual es una excelente modalidad de empleo y más aún para grupos de personas como los discapacitados, recordando entre otros temas, que el Teletrabajo “es una herramienta de integración social y laboral a favor de la población vulnerable”, lo que por ejemplo ayudaría considerablemente a una organización pública o privada, en caso de presentarse frente al caso de un empleado con alguna restricción o discapacidad y a través de esta modalidad de empleo, garantizar un el cumplimiento de las garantías laborales y de riesgos laborales que sean necesarias.

Por ejemplo para el caso concreto de la tutela que originó la sentencia de la Corte Constitucional, la persona tenía múltiples restricciones certificadas por los profesionales médicos y de seguridad y salud en el trabajo, por lo que al modificar su condición de trabajo, pasando de un trabajar de forma física en las instalaciones de su empleador, a una modalidad de teletrabajador, era más sencillo que la persona desarrollara sus actividades laborales, sin ir en contra vía de las restricciones médicas.

Otra sentencia que regula el teletrabajo es la Sentencia C-337 de 2011 de la Corte Constitucional donde aborda el tema sobre la Protección Integral en materia de Seguridad Social del Teletrabajador. En este pronunciamiento de la Corte es originada por una presunta omisión del legislador en el literal c) del numeral 6, del artículo 6 de la Ley 1221 de 2008, Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones, el cual dispone “c) La protección en materia de seguridad social (Sistema General de Pensiones, Sistema General de Seguridad Social en Salud y riesgos profesionales), de conformidad con lo previsto en la Ley 100 de 1993 y las normas que la modifiquen o adicionen o en las disposiciones que regulen los regímenes especiales”; donde presuntamente no se hace alusión a la obligación de la inscripción de los teletrabajadores en el sistema de subsidios familiares, vulnerando así el principio de igualdad entre los trabajadores tradicionales u ordinarios y el grupo de teletrabajadores. Una vez analizada la situación por parte de la Corte, se llegó a la conclusión que se entiende incluida dentro de dicho numeral, la necesidad de incluir a los teletrabajadores en al sistema de subsidios familiares.

Lo anterior, es una muestra más de que tanto las normas como las jurisprudencia la fecha emitida por los diferentes poderes, van encaminados a garantizar los derechos de los teletrabajadores, es decir, que a pesar de que el Teletrabajo es una nueva modalidad de

empleabilidad en el país, esto no es excusa o motivo como para vulnerar sus derechos constitucionales y laborales, sino que deben ser tratados en la mismo forma que cualquier otro tipo de trabajador convencional, en esto por supuesto va incluido el cumplimiento de los requisitos legales por parte de ambas partes, de los concerniente a riesgos laborales.

2.2.4 Jurisprudencia Riesgos Laborales en Colombia aplicables al Teletrabajo.

Otro aporte significativo en la evolución y desarrollo del teletrabajo respecto a riesgos laborales en Colombia ha sido la jurisprudencia, que en la actualidad es muy amplia y diversa, aun así, dentro de ese entorno jurídico a continuación se hace un análisis de los principios jurisprudenciales que pueden ser aplicables a los trabajadores que se encuentran bajo la modalidad de teletrabajo.

La Estabilidad Laboral Reforzada es una de las modalidades de protección de los trabajadores, (Solano, 2019, p. 50) se aplica a través del principio de la estabilidad laboral, la cual, en muchas veces se convierte o toma la calidad de “reforzada”, cuando las circunstancias o el entorno así lo hagan necesario, ejemplo de esto es cuando nos encontramos frente a un trabajador que ha sufrido alguna alteración en su capacidad laboral como resultado de una enfermedad laboral o un accidente de trabajo, Sentencias tales como T-1040 de 2001, T-687 de 2006, M. P. Jaime Córdoba Triviño, Sentencia T-309 de 2005, M. P. Jaime Córdoba Triviño, Sentencia T-440 de 2009, M. P. Nilson Pinilla Pinilla, entre otras, han promovido e impulsado la estabilidad laboral reforzada como producto de los riesgos laborales a los que se enfrentan los trabajadores.

Los teletrabajadores no son ajenos a las anteriores líneas jurisprudenciales, por lo que igualmente son cobijados por este tipo de disposiciones legales, es más, si se analiza más detalladamente, el teletrabajo es una modalidad o herramienta de gran ayuda para poder reubicar a los trabajadores que por determinada razón no puedan ejercer sus funciones en el lugar de trabajo dispuesto por el empleador, incluso podría llegar a ser económicamente más viable tener un empleador con determinada limitación, laborando desde su lugar de residencia, que en las instalaciones del empleador.

En lo concerniente a la no discriminación e Igualdad, tanto en la Constitución Nacional en sus artículos 13, 48, 53, como múltiples sentencias de las cortes (Sentencia T-093 de 1997, M. P. José Gregorio Hernández Galindo, Sentencia T-376 de 1997, M. P. Hernando Herrera Vergara, entre otras), han evidenciado una línea jurisprudencial en torno a la no discriminación de los empleados por motivos de la materialización de algún riesgo laboral, en otras palabras, las personas que sufrieron algún incidente laboral, son objeto de especial cuidado por parte del Estado y por ahí de sus empleadores, por lo que no hay motivos para por ejemplo dar por terminado una relación laboral a un trabajador enfermo o que se encuentre en un estado de debilidad manifiesta, ya que se podría estar vulnerando su derecho a ser tratado de forma igualitaria y así mismo a no ser discriminado por su nueva condición. Lo anterior es desde luego aplicable a los teletrabajadores, los cuales en caso de alguna eventualidad deben contar con esta protección para no ser tratados de forma diferentes e incluso discriminatoria por sus empleadores y más aún si tiene alguna relación a su condición de teletrabajadores.

En general como se decía al principio, a los teletrabajadores les es aplicable en su gran mayoría el desarrollo jurisprudencial de riesgos laborales en Colombia, no obstante, dependiendo la situación, se podría presentar un escenario donde se deberá analizar el caso concreto y de esta

forma llegar a una decisión de fondo. Por lo anterior unos de los principales análisis que se puede hacer en torno a las garantías legales de los teletrabajadores frente al sistema general de riesgos laborales es que tienen las mismas condiciones que cualquier otro trabajador convencional o tradicional, es decir, el hecho que el empleado se encuentre por fuera del o los centros de trabajo del empleador, no es justificación para que se le restrinja el cumplimiento de las legislación en riesgos y demás preceptos laborales en general.

2.2.5 Garantías en el Sistema General de Riesgos Laborales para los Teletrabajadores.

A continuación, se hará un cuadro comparativo donde se enunciarán las garantías más relevantes desde la perspectiva laboral y del sistema general de riesgos laborales, para ambos tipos o modalidades de contratación de colaboradores.

Tabla 1.

Garantías para los Teletrabajadores

GARANTÍAS	TRABAJADOR TRADICIONAL	TELETRABAJADOR
Afiliación de Seguridad Social (EPS-ARL-AFP)	X	X
Reconocimiento de jornada de trabajo, horas extras y trabajo nocturno	X	X (Parcialmente)
Trabajos iguales, salarios iguales	X	X
Derecho de libre asociación	X	X
Fuero de salud/Maternidad	X	X
Identificación de peligros y evaluación y valoración de riesgos	X	X

Medidas de prevención y control para intervenir los peligros y riesgos	X	X
Incluir en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	X	X
Exámenes médicos laborales (ingreso, periódicos, egreso)	X	X
Aplicación de principio de In dubio pro operario	X	X
Reubicación laboral	X	X (Confuso)
Reporte e investigación de accidentes de trabajo y/o enfermedades laborales	X	X
Plan de capacitación en prevención	X	X
Vacaciones, primas de servicio, cesantías (Si aplican)	X	X
Inspecciones ocupacionales de puesto de trabajo	X	X
Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores	X	X
Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias	X	X

Fuente: elaboración propia.

Como se puede observar claramente las garantías para los teletrabajadores no son muy diferentes a las de los trabajadores convencionales o tradicionales. El único ítem que se identifica en el que se pueden presentar discrepancias es lo relacionado a la reubicación laboral, ya que, si el teletrabajador por determinada situación no puede ejercer sus funciones de la manera en que las viene realizando, se piensa que sería un reto para el empleador reubicar sus actividades, por lo que sería muy importante revisar cada caso en particular y analizar las diferentes características del tema para poder tomar una acción en particular. Inicialmente no se podría afirmar que el punto no es aplicable, sin embargo, es el punto con un grado de dificultad un poco mayor dependiendo del escenario.

En general el desafío para los empleadores se podría considerar como interesante porque es ver el sistema de prevención de peligros y riesgos desde una nueva perspectiva. Tradicionalmente controlar lo que pasa dentro de los centros de trabajo bajo el control del empleador, ya de por sí tiene sus retos, ahora bien, es necesario ampliarlo a sedes o centros de trabajo que no son propiamente del control del empleador, sino que más bien están en buena parte dentro de los límites del colaborador, lo que hace la tarea un poco más difusa. Ejemplo de ello son las investigaciones de accidentes y/o enfermedades de origen laboral, las cuales deberán ser mucho más precisas y objetivas para lograr identificar el verdadero origen de estos, ya que como el trabajador estará en su casa, puede que se presenten situaciones que estén por fuera de la órbita del empleador y que esto en buena o mala forma sea aprovechada para desviar la investigación por parte de cualquiera de las partes involucradas.

2.1.3. Marco legal

La presente revisión bibliográfica se basa en las siguientes normas legales aplicables en Colombia:

La presente revisión bibliográfica se basa en las siguientes normas legales aplicables en Colombia:

- Ley 100 de 1993 Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 1295 de 1994 Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.
- Ley 776 de 2002 Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales.
- Ley 1221 de 2008 Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.
- Ley 1562 de 2012 Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional.
- Decreto 884 de 2012 Por medio del cual se reglamenta la Ley 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones.
- Resolución 2886 de 2012 Por la cual se definen las entidades que harán parte de la red nacional de fomento al teletrabajo y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 723 de 2013 Por el cual se reglamenta la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales de las personas vinculadas a través de un contrato formal de prestación de servicios con entidades o instituciones públicas o privadas y de los trabajadores independientes que laboren en actividades de alto riesgo y se dictan otras disposiciones.

- Decreto 1072 de 2015 Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.
- Resolución 0312 de 2019 Por el cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
- Sentencia C-337 de 2011
- Sentencia T-254 de 2016

Capítulo III. Diseño metodológico

La metodología desarrollada en este trabajo constó de tres partes básicas, inicialmente se comenzó con una revisión bibliográfica en diferentes medios o fuentes de información, posteriormente se procedió a realizar un análisis crítico de lo encontrado y se finalizó con las conclusiones y cierre de lo investigado.

La revisión bibliográfica o investigación documental, es “un proceso basado en la búsqueda, recuperación, análisis, crítica e interpretación de datos secundarios” (Arias, 2012, p. 28). Otros autores como Clavijo, Guerra y Yáñez (2014) coincide con el doctor Arias cuando expresan que la investigación documental se considera como “la búsqueda de información en los diferentes medios documentales como libros, prensa, revistas, grabaciones, videos, películas, fotografías etc.” (p. 37).

Para el desarrollo del presente documento se realizó una revisión bibliográfica de las diferentes fuentes disponibles respecto a las garantías de los teletrabajadores dentro del Sistema General de Riesgos Laborales, para lo cual se investigó leyes vigentes, jurisprudencias, doctrinas, entre otros documentos que estén relacionados con el tema de investigación, y de esta manera se obtuvo una visión más clara de la situación actual de este tipo de trabajadores en

Colombia. Es importante recalcar que la investigación documental está delimitada al ordenamiento jurídico disponible y aplicable en la República de Colombia.

Ahora bien, esta revisión bibliográfica no solo se limitó a la revisión de libros, códigos, revistas en formatos impresos, ya que gracias a los adelantos tecnológicos con que se cuenta en la actualidad, mucha información queda plasmada en un formato diferente al impreso, como lo son los medios digitales. Referente a lo anterior, el doctor Arias (2012) expone lo siguiente: “gracias al creciente avance tecnológico, los documentos o fuentes documentales pueden ubicarse en tres grandes clases: impresas, audiovisuales y electrónicas” (p. 29). Por lo que gran parte de la información es fácilmente ubicable en las diferentes bases de datos documentales disponibles en internet, tales como facultades de derecho de distintas universidades, altas cortes, páginas web de ministerios, entre otras fuentes.

Capítulo IV. Análisis y conclusiones

Desde que se emitieron las normas que regulan el Teletrabajo en Colombia, el Estado ha llevado a cabo campañas de divulgación y acompañamiento tanto a empleadores como empleados respecto del Teletrabajo, los derechos y deberes de la partes involucradas y ha instado a las diferentes Administradoras de Riesgos Laborales, para que brinden la asesoría necesaria a sus empresas afiliadas respecto al cuidado de los teletrabajadores, por lo que a pesar de que es una modalidad de trabajo relativamente nueva en el país, se han impulsado diferentes acciones para hacer una transición hacia esta modalidad de una manera más eficiente y segura para las partes. Ejemplo de lo anterior, es la apertura de una página web oficial del gobierno exclusiva para el teletrabajo, en la cual se dan los lineamientos, guías, normas e incluso oportunidades laborales para que todos los ciudadanos y empresarios tengan un sitio donde aclarar dudas al respecto, dicha página web es www.teletrabajo.gov.co.

En general Colombia desde la creación y publicación de la Constitución de 1991, ha dado saltos importantes en la declaración de garantías para los trabajadores en general, luego la Ley 100 de 1993, la cual crea el Sistema de Seguridad Social Integral, pasando por la Ley 1562 que regula modifica el Sistema General de Riesgos Laborales, hasta la más reciente Resolución 0312 de 2019, que dicta los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, demuestran que el país está evolucionando en el diseño e implementación de garantías laborales para los trabajadores del país. Como era de esperar, los Teletrabajadores no podían estar por fuera de este grupo, es por ello que a medida que se han ido emitiendo las normas regulatorias, tales como la Ley 1221 de 2008, la cual regula el Teletrabajo en Colombia, el Decreto 884 de 2012, donde se establecen las condiciones laborales de los teletrabajadores, la Resolución 2886 de 2012, que dicta las entidades encargadas de impulsar el Teletrabajo, y por último, cuando las altas cortes emiten sentencias regulatorias al respecto, se demuestra que las garantías de los teletrabajadores respecto a los riesgos laborales no difieren mucho de los trabajadores tradicionales, es decir, es obligación de los empleadores garantizar unos mínimos de seguridad de sus colaboradores durante el desarrollo de sus actividades contratadas, y así mismo el trabajador está obligado a cumplir con las normas de seguridad descritas por su empleador y por último las ARL (Administradoras de Riesgos Laborales), igualmente deben acompañar a las partes para que no se materialicen los peligros y riesgos identificados en el proceso.

Dentro de los puntos más importante para las partes directamente involucradas, es decir, teletrabajadores, empleadores y administradores de riesgos laborales, es tener presente que a pesar de que se trabaje por fuera de las instalaciones de la compañía y controlado por el empleador, la mayoría de los casos se labora desde la casa del trabajador, es vital para el sistema que se hagan las evaluaciones pertinentes para la prevención de accidentes y/o enfermedades

laborales. No hay excusas para decir que como es la casa del trabajador, entonces no se deben revisar las instalaciones y que la responsabilidad recaerá únicamente sobre el empleado, sino que ambas partes deben velar por la correcta, sana y segura implementación de esta modalidad de contratación, de hecho, así está claramente definido en la normatividad aplicable vigente en Colombia.

Uno de los principales retos que esta modalidad trae consigo tanto para empleadores como para colaboradores radica mayormente a la hora de presentarse un accidente de trabajo o la estructuración de una enfermedad presuntamente de origen laboral, debido a que encontrar la conexidad entre el suceso ocurrido y el trabajo desempeñado, puede generar una complicación un poco diferente a lo que habitualmente se viene manejando dentro de este sistema de seguridad integral. Lo anterior, dado que, en este tipo de modalidad de empleabilidad, los tiempos y espacios son diferentes, como por ejemplo porque los teletrabajadores pueden manejar unos tiempos diferentes a los trabajadores tradicionales y adicionalmente en su gran mayoría laboran desde sus lugares de residencia, lo que pueden generar situaciones o zonas grises donde se exigirá tener un mayor grado de objetividad y precisión a la hora de investigar las posibles causas que generaron la situación anómala.

Otro de los puntos que podrían generar controversia es lo correspondiente a la reubicación de un teletrabajador que sufra alguna disminución de su capacidad laboral, y que el empleador tenga que ejecutar las acciones necesarias para reubicarlo o mejorar sus instalaciones de trabajo; por ejemplo, existen en el derecho laboral específicamente a lo correspondiente a riesgos laborales, varias sentencias de las altas cortes donde establecen la obligación a los empleadores de realizar reformas o adecuaciones a la infraestructura física de sus oficinas, de modo que sean acorde a la

condición particular de un trabajador en estado de discapacidad; de lo dicho anteriormente, se puede hacer un símil para una situación donde se vea involucrado un teletrabajador, entonces se podría llegar a pensar que el empleador tendría que llegar a realizar modificaciones en la casa del teletrabajador para acomodar las instalaciones a su condición física. Lo anterior no ha sido mayormente estudiado por el legislador ni por las altas cortes dado que aparentemente no se han presentado situaciones como la planteada, sin embargo, del análisis jurisprudencial de los trabajadores tradicionales, se puede intuir un escenario similar para los teletrabajadores, donde su solución no es tan fácil de dilucidar.

En general el teletrabajo es una modalidad innovadora y hasta necesaria para este mundo cada vez más cambiante y exigente en todos los frentes, es por ello que el desafío para las partes involucradas en este nuevo mundo es bien interesante, pero no tan complejo de llevar a cabo. Lo importante es que las partes tengan claros sus derechos y deberes y la responsabilidad frente a los riesgos laborales; no por el hecho de estar laborando desde la casa, es razón suficiente para pensar que los riesgos laborales desaparecen, lo que pasa es que probablemente algunos riesgos disminuirán o desaparecerán, pero pueden aparecer otros nuevos o potencializarse algunos ya pre-existentes.

Finalmente, y luego de la revisión bibliográfica de la normatividad vigente en Colombia, así como de los diferentes pronunciamientos de las altas cortes respecto a las garantías en riesgos laborales para los trabajadores contratados bajo la modalidad de teletrabajo, se puede concluir que las garantías no son muy diferentes de las que tienen en la actualidad los trabajadores tradicionales. Inicialmente se podría llegar a pensar que debido a que los teletrabajadores no están en el centro de trabajo destinado o diseñado por el empleador, no deberían tener las mismas

condiciones que los que sí lo están, sin embargo, al examinar las normas que regulan este tipo de modalidad de empleo, se nota claramente que no existe mayor diferenciación.

Recomendaciones

La principal recomendación resultante de esta revisión bibliográfica es que todas las partes involucradas en la modalidad de teletrabajo deben tener claro que los teletrabajadores no son muy diferentes de los trabajadores tradicionales a pesar de que en ciertos detalles tienen diferencias; sin embargo, respecto al sistema general de riesgos laborales, no son muy distantes, sino que, por el contrario, son más los puntos equivalentes que los distantes.

Por otra parte es importante que el Gobierno Nacional continúe con sus campañas de promoción del teletrabajo ya que está claro que los beneficios para las empresas no son solo desde el punto de vista laboral, sino también económico y social; son muchos los beneficios para los involucrados, ya que este tipo de empleos puede traer consigo una integración laboral de personas que por algún tipo de discapacidad, muy difícilmente podrían permanecer al mundo laboral formal, en las condiciones tradicionales. Colombia no puede darse el lujo de quedarse rezagado en la implementación masiva de este tipo de empleabilidad, el mundo y su tecnología así lo demanda, pero igualmente es muy bueno que esta nueva modalidad de vinculación laboral, vaya de la mano con la generación o confirmación de garantías respecto a los peligros y riesgos a los que se exponen los trabajadores y no suceda como ha ocurrido en otras ramas del derecho, que muchos de sus instrumentos o herramientas han quedado relegado o en papel por no evolucionar con la realidad social como le ha acontecido al cheque que a “causa de las tecnologías en el uso de efectivo en cuenta corriente bancaria, de cierta forma queda en desuso” (Zúñiga, 2017, p. 185); por tal motivo es importante que el “legislador entonces debe adecuar las normas a la realidad, de lo contrario, la misma norma empieza a tener un problema de eficacia” (Zúñiga, 2017, p. 185).

Por último, es recomendable e incluso totalmente necesario, que las partes interesadas, revisen la legislación laboral respecto a este tipo de empleabilidad, de modo que, en caso de dudas, se tenga claridad desde un principio y no se caigan en yerros que podrían generar situaciones lamentables para las personas y/u organizaciones involucradas.

Referencias

- Activo Legal (20 de febrero de 2013). El Consejo Nacional de Riesgos Laborales: sus funciones, integración y reglamentación. Recuperado de <http://www.activolegal.com/web/index.php/noticias/actualidad/389-noticia200213n2>
- Asamblea Nacional Constituyente. (1991). Constitución Política de Colombia en 1991. Bogotá, Colombia. Recuperado de: http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html
- Arias, F. G. (2012). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica*. (6ta ed.). Caracas: Editorial Episteme, C.A.
- Barreto, H. (2017). *Del sistema general de riesgos laborales en Colombia. Alcance, cobertura y campo de aplicación marco normativo periodo 1991-2015*. (tesis de pregrado). Bogotá, Colombia. Universidad Católica de Colombia. Recuperado de <https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/14315/1/DEL%20SISTEMA%20GENERAL%20DE%20RIESGOS%20LABORALES%20%20%20EN%20COLOMBIA.pdf>
- Barrios Lozano, A., & Romero Marín, L. (2019). *La Condición más beneficiosa en la Pensión de Invalidez y Sobrevivientes desde la Jurisprudencia Colombiana*. JURÍDICAS CUC, 15(1), 135-162. Recuperado de: <https://doi.org/10.17981/juridcuc.15.1.2019>
- Boiarov, S. (2010). *¿Cómo empiezo a teletrabajar?*. Buenos Aires: Edico.
- Código Sustantivo del Trabajo. Decreto 2663 de 1950. Bogotá, Colombia. Recuperado de: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=33104>

Congreso de la República de Colombia. (1915). Ley 57 de 1915. Sobre reparaciones por accidentes del trabajo. Bogotá, Colombia. Recuperado de:

https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/ley_0057_1915.htm

Congreso de la República de Colombia. (1934). Ley 10 de 1934. Sobre pérdida y rehabilitación de derechos políticos y por la cual se establecen algunos derechos de los empleados. Bogotá, Colombia. Recuperado de: [http://www.suin-](http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1566213)

[juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1566213](http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1566213)

Congreso de la República de Colombia. (1945). Ley 6 de 1945. Por la cual se dictan algunas disposiciones sobre convenciones de trabajo, asociaciones profesionales, conflictos colectivos y jurisdicción especial del trabajo. Bogotá, Colombia. Recuperado de:

https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/ley_0006_1945.htm

Congreso de la República de Colombia. (1946). Ley 90 de 1946. Por la cual se establece el seguro social obligatorio y se crea el Instituto Colombiano de Seguros Sociales.

Recuperado de: https://normativa.colpensiones.gov.co/colpens/docs/ley_0090_1946.htm

Congreso de la República de Colombia. (1979). Ley 9 de 1979. por la cual se dictan Medidas Sanitarias. Bogotá, Colombia. Recuperado de:

https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/LEY%200009%20DE%201979.pdf

Congreso de la República de Colombia. (1993). Ley 100 de 1993. Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones. Bogotá, Colombia.

Recuperado de: http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0100_1993.html

Congreso de la República de Colombia. (2002). Ley 776 de 2002. Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales. Bogotá, Colombia. Recuperado de:
http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0776_2002.html

Congreso de la República de Colombia. (2008). Ley 1221 de 2008. Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones. Bogotá, Colombia. Recuperado de: https://www.mintic.gov.co/portal/604/articles-3703_documento.pdf

Congreso de la República de Colombia. (2012). Ley 1562 de 2012. Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional. Bogotá, Colombia. Recuperado de:
http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1562_2012.html

Corte Constitucional de la República de Colombia. (1997). Sentencia T-376 de 1997. Bogotá, Colombia. Magistrado ponente: Hernando Herrera Vergara. Recuperado de:
<http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1997/t-376-97.htm>

Corte Constitucional de la República de Colombia. (1997). Sentencia T-093 de 1997. Bogotá, Colombia. Magistrado ponente: José Gregorio Hernández Galindo. Recuperado de:
<http://corteconstitucional.gov.co/relatoria/1997/T-093-97.htm>

Corte Constitucional de la República de Colombia. (2001). Sentencia T-1040 de 2001. Bogotá, Colombia. Magistrado ponente: Rodrigo Escobar Gil. Recuperado de:
<http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2001/t-1040-01.htm>

Corte Constitucional de la República de Colombia. (2005). Sentencia T-309 de 2005. Bogotá, Colombia. Magistrado ponente: Jaime Córdoba Triviño. Recuperado de:

<http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2005/T-309-05.htm>

Corte Constitucional de la República de Colombia. (2006). Sentencia T-687 de 2006. Bogotá, Colombia. Magistrado ponente: Jaime Córdoba Triviño. Recuperado de:

<http://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/2006/T-687-06.htm>

Corte Constitucional de la República de Colombia. (2009). Sentencia T-440 de 2009. Bogotá, Colombia. Magistrado ponente: Jorge Ignacio Pretelt Chaljub. Recuperado de:

<http://corteconstitucional.gov.co/relatoria/2009/T-440-09.htm>

Corte Constitucional de la República de Colombia. (2011) Sentencia C-337 de 2011. Bogotá, Colombia. Magistrado ponente: Jorge Ignacio Pretelt Chaljub. Recuperado de:

<http://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/2011/C-337-11.htm>

Corte Constitucional de la República de Colombia. (2016). Sentencia T-254 de 20116.

Bogotá, Colombia. Magistrado ponente: Luis Guillermo Guerrero Pérez. Recuperado de:

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=83793>

Consejo Directivo del Instituto Colombiano de Seguros Sociales. (1964). Decreto 183 de 1964. Por el cual se aprueba el reglamento general del seguro social obligatorio de invalidez, vejez y muerte. Bogotá, Colombia.

Consejo Nacional Constituyente. (1886). Constitución Política de 1886. Bogotá, Colombia.

Recuperado de: <http://www.suin-juriscal.gov.co/viewDocument.asp?id=1826862>

- Clavijo, D., Guerra, D., y Yáñez, D. (2014). *Método, metodología y técnicas de la investigación aplicadas al derecho*. Bogotá: Ibáñez.
- González, A., y Morales, E. (2010). El trabajo a través de la historia. 1810 -1991. *Prolegómenos - Derechos y Valores*, 13(25), 75 – 93.
- Jassir, I. D. J. (2010). Presente y futuro del derecho del trabajo: breve historia jurídica del derecho del trabajo en Colombia. *Opinión Jurídica*, 9(18), 57-74.
- Maldonado Narváez, M., & Montaña Cárdenas, L. (2017). Arbitraje: Mecanismo alternativo de solución de conflictos o privatización judicial. *JURÍDICAS CUC*, 13(1), 121-146.
Recuperado de: <https://doi.org/10.17981/juridcuc.13.1.2017.06>
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (1979). Resolución 2400 de 1979. Por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo. Bogotá, Colombia. Recuperado de:
https://arlsura.com/files/resolucion_2400_1979.pdf
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (1979). Resolución 2413 de 1979. Por la cual se dicta el Reglamento de Higiene y Seguridad para la Industria de la Construcción. Bogotá, Colombia. Recuperado de:
https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion_mintrabajo_rt241379.htm
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (1989). Resolución 1016 de 1989. Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país. Bogotá,

Colombia. Recuperado de:

https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion_mintrabajo_rt101689.htm

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (1994). Decreto 1295 de 1994. Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.

Bogotá, Colombia. Recuperado de:

https://docs.supersalud.gov.co/PortalWeb/Juridica/Decretos/D1295_94.pdf

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (2012). Decreto 884 de 2012. Por medio del cual se reglamenta la Ley 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones Bogotá, Colombia.

Recuperado de: https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/decreto_0884_2012.htm

Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones. (2012). Resolución 2886 de 2012. Por la cual se definen las entidades que harán parte de la Red Nacional de

Fomento al Teletrabajo y se dictan otras disposiciones. Bogotá, Colombia. Recuperado de:

<https://www.mintic.gov.co/portal/inicio/4290:Resolucion-2886-de-2012>

Ministerio TIC Colombia (2016). *Historia del Teletrabajo* [Archivo de Video]. Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=keKFJUieQwU>

Ministerio de Trabajo. (2017). Resolución 1111 de 2017. Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes. Bogotá, Colombia. Recuperado de:

https://www.anm.gov.co/sites/default/files/resolucion_1111_de_2017.pdf

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (2019). Resolución 0312 de 2019. Por medio del cual se establece los estándares mínimos del Sistema de Gestión de SST y deroga la

Resolución 1111 de 2017. Bogotá, Colombia. Recuperado de:

https://www.arsura.com/files/Resolucion_0312_de_2019_Estandares_Minimos.pdf

Ministerio de Salud y Protección Social (s.f.). Misión Institucional. Recuperado de

<https://www.minsalud.gov.co/Ministerio/Institucional/Paginas/mision-vision-principios.aspx>

Ministerio del Trabajo (s.f.). Misión. Recuperado de

<http://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/el-ministerio/nuestra-funcion/mision-vision-y-objetivos>

Ministerio del Trabajo (s.f.), Glosario Laboral. Recuperado de

<http://www.mintrabajo.gov.co/atencion-al-ciudadano/glosario>

Rodríguez-Piñero, M. C. (2001). *Nuevas actividades y sectores emergentes: el papel de la negociación colectiva. Colección Informes y estudios. Serie Relaciones laborales N. 33.* Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Presidencia de la República de Colombia. (1935). Decreto 652 de 1935. Por el cual se reglamenta la Ley 10 de 1934, en lo relativo a los derechos de los empleados particulares.

Bogotá, Colombia. Recuperado de:

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=12996>

Presidencia de la República de Colombia. (1948). Decreto 2158 de 1948. Sobre

Procedimientos en los juicios del Trabajo. Código Procesal del Trabajo. Bogotá, Colombia.

Recuperado de:

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=5259>

Presidencia de la República de Colombia. (1950). Decreto Ley 3743 de 1950. Sobre Código Sustantivo del Trabajo. Bogotá, Colombia. Recuperado de: <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1535683>

Presidencia de la República de Colombia. (1951). Decreto 905 de 1951. Por el cual se modifican los artículos 254 y 256 del Código Sustantivo del Trabajo. Bogotá, Colombia. Recuperado de: <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1187992>

Presidencia de la República de Colombia. (1964). Decreto 3170 de 1964. por el cual se aprueba el Reglamento General del Seguro Social Obligatorio de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales. Bogotá, Colombia. Recuperado de: <https://vlex.com.co/tags/decreto-3170-803855>

Presidencia de la República de Colombia. (2013). Decreto 723 de 2013. Por el cual se reglamenta la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales de las personas vinculadas a través de un contrato formal de prestación de servicios con entidades o instituciones públicas o privadas y de los trabajadores independientes que laboren en actividades de alto riesgo. Bogotá, Colombia. Recuperado de: <https://mintic.gov.co/portal/inicio/17041:Decreto-723-del-15-de-abril-de-2013>

Presidencia de la República de Colombia. (2015). Decreto 1072 de 2015. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Bogotá, Colombia. Recuperado de: <http://egresados.bogota.unal.edu.co/files/normatividad/Decreto%201072%20de%202015.pdf>

Solano Bent, D. (2019). Estabilidad ocupacional reforzada en Colombia: Una mirada crítica desde la jurisprudencia. *JURÍDICAS CUC*, 15(1), 47-68. Recuperado de:

<https://doi.org/10.17981/juridcuc.15.1.2019>

Superintendencia Financiera de Colombia (s.f.). Naturaleza jurídica y objeto. Recuperado de

<https://www.superfinanciera.gov.co/jsp/Publicaciones/publicaciones/loadContenidoPublicacion/id/60607/f/0/c/00#naturaleza1>

Superintendencia Nacional de Salud (s.f.). Misión. Recuperado de

<https://www.supersalud.gov.co/es-co/nuestra-entidad/estructura-org%C3%A1nica-y-talento-humano/mision-y-vision>

Symplifica (s.f.). ¿Qué son las IPS?. Recuperado de

<https://symplificasupport.zendesk.com/hc/es/articles/360001543071--Qu%C3%A9-son-las-IPS->

Tabuenca, E. (2019). Las edades de la historia - ¡Resumen fácil! [UNPROFESOR]

Recuperado de <https://www.unprofesor.com/ciencias-sociales/las-edades-de-la-historia-resumen-facil-1430.html>

Universidad Estatal a Distancia. (2019). Historia del teletrabajo. Recuperado de

<https://www.uned.ac.cr/viplan/teletrabajo/que-es-teletrabajo/historia>

Zúñiga Ordoñez, J. (2017). De la función económica del cheque, del cheque común al de pago diferido. *JURÍDICAS CUC*, 13(1), 183-198. Recuperado de

<https://doi.org/10.17981/juridcuc.13.1.2017.08>