

LOS RIESGOS LABORALES EN EL TELETRABAJO

Martha Inés Ruiz Giraldo

Especialización en Seguridad Social
Riesgos Laborales

UNIVERSIDAD DE MANIZALES
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS
ESPECIALIZACIÓN EN SEGURIDAD SOCIAL

Manizales, Caldas

Mayo de 2015.

CONTENIDO

LOS RIESGOS LABORALES EN EL TELETRABAJO

INTRODUCCIÓN

PALABRAS CLAVE

RESUMEN

ABSTRACT

1. EL TELETRABAJO

1.1 PARTES

El Teletrabajador:

El Empleador

1.2 LAS OBLIGACIONES

Del Empleador

Del trabajador

De la Aseguradora de Riesgos Laborales

Medidas preventivas en el teletrabajo

1.3 MARCO NORMATIVO

1.3.1 Legislativo

1.3.2 Jurisprudencial

1.4 EL ACUERDO DE TELETRABAJO Y SU DIFERENCIA CON EL CONTRATO DE TRABAJO EN LA MODALIDAD DE TELETRABAJO

1.4.1 Acuerdo de teletrabajo

1.4.2 Contrato de trabajo en la modalidad de teletrabajo

1.5 REVERSIBILIDAD DEL TELETRABAJO E INOPERANCIA DE LA REVERSIBILIDAD

1.6 EL ACCIDENTE DE TRABAJO Y LA ENFERMEDAD EN EL TELETRABAJO

CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFÍA

INTRODUCCIÓN

La versatilidad del mundo moderno ha llevado a que se generen nuevas modalidades contractuales en materia laboral, superándose así las tradicionales que implicaban la presencialidad en un determinado sitio de trabajo por parte del trabajador, para desempeñar las labores a él encomendadas bajo la vigilancia directa del empleador o de sus representantes, dando paso al teletrabajo.

El teletrabajo puede definirse como una relación en la que están presentes todos los elementos estructurales de un vínculo de estirpe laboral en los términos a los que alude el artículo 23 de la obra sustantiva laboral, incluyendo unos ingredientes nuevos y diferenciales de las demás modalidades contractuales, como lo es la utilización de las tecnologías de la información y la comunicación denominadas TIC's, para el contacto entre el teletrabajador y el empleador.

Por ende como se indicó con precedencia no se requiere la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo; sin embargo no se puede desconocer que pese a que el escenario laboral del trabajador puede ser su propio hogar, es necesario adoptar medidas de prevención puesto que también allí está expuesto a factores de riesgo laboral, los que son necesarios precaver a través de mecanismos contundentes para evitar resultados adversos que nos ubiquen en el campo del accidente del trabajo o enfermedad profesional.

PALABRAS CLAVE

Teletrabajo, Teletrabajador, Riesgos laborales, Sistema de Gestión de Salud y seguridad en el trabajo.

RESUMEN

El objetivo central de este artículo es desarrollar el tema de los riesgos laborales en el teletrabajo, como una nueva modalidad contractual que surge en nuestro país de manera reciente, motivo por el cual se encuentra en construcción, no sólo desde el punto de vista conceptual, sino desde el ámbito de su difusión y aplicación, puesto que el desconocimiento de esta nueva figura jurídica hace que los sectores públicos y privados en los cuales tiene cabida, no hayan auspiciado esta modalidad de empleo, que sin lugar a dudas constituye un avance en la legislación laboral de nuestro país, toda vez que es indiscutible que favorece a sectores de la población que tienen protección especial desde el ámbito constitucional, impactando la protección inclusive de derechos constitucionales fundamentales.

Son destinatarios a manera de ejemplo, las mujeres en etapa de gestación y en la etapa de la lactancia posterior a la licencia de maternidad, permitiendo que la misma tenga el acercamiento requerido con su hijo en esta primera etapa; así

mismo beneficia a las personas que por sus limitaciones físicas no pueden desplazarse de manera permanente hasta su sitio de trabajo, y a quienes por sus condiciones de salud, no puedan exponerse a riesgos inherentes a ámbitos de trabajo no apropiados.

Por lo tanto es necesario determinar aspectos trascendentales como son el concepto del teletrabajo, las partes intervinientes en el mismo, las obligaciones que surgen para cada uno de ellos y para las aseguradoras de riesgos, el marco normativo, las diferencias entre el acuerdo del teletrabajo y el contrato realizado bajo la modalidad de teletrabajo, los riesgos laborales en el teletrabajo, entre otros.

ABSTRACT

The main objective of this article is the discuss the topic of occupational hazards in telework, as a new type of contract that has arisen in our country recently, which is why it is under development. Not only from a conceptual point of view, but from within its dissemination and application. Due to the ignorance of this new legal concept, public and private sectors (in which this concept has a place), have not sponsored this type of employment, which undoubtedly represents an advancement in the labor legislation of our country, since it is undisputed that it

favors sectors of the population that have special protection from the constitutional field, impacting the protection of constitutional rights.

They are addressed by way of example, women in the gestation and lactation stages subsequent to maternity leave, allowing the same approach be required with your child at this early stage. It also benefits people with permanent physical limitations who may not move to their workplace, and who by their health, may not be exposed to risks inherent in unsuitable work conditions.

Therefore it is necessary to determine transcendental aspects such as the concept of telework, the parties to it, the obligations that arise for each of them and risk insurance, the regulatory framework, the differences between teleworking agreement and the contract made under the modality of teleworking, and telecommuting industrial accidents, among others.

LOS RIESGOS LABORALES EN EL TELETRABAJO

Para adentrarnos en el tema de los riesgos laborales es menester determinar quiénes son las partes en el teletrabajo, el rol que cada una cumple, sus obligaciones y derechos dentro de la relación contractual, el marco normativo aplicable a este tipo de relaciones laborales, la afiliación al sistema de seguridad social integral, las medidas de prevención y promoción para los teletrabajadores y todos los aspectos que repercutan en la ejecución del trabajo.

1. EL TELETRABAJO

El teletrabajo se encuentra definido en el artículo segundo de la ley 1221 de 2008, así:

"Teletrabajo. Es una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación – TIC para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo"¹.

A su vez el Decreto 884 del año 2012 tuvo como objetivo establecer unas bases para que las entidades públicas y privadas implementaran el teletrabajo con la debida seguridad jurídica.

¹ CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 1221 de 2008.

Así por ejemplo es necesario tener en cuenta cinco aspectos jurídicos por parte de las empresas que adopten esta modalidad contractual, como son:

- **Voluntariedad del teletrabajo:** consiste en que frente a la propuesta del empleador de esta modalidad contractual, se obtenga una manifestación de voluntad de parte del trabajador tendiente a aceptar o rechazar esta solicitud o propuesta.
- **Acuerdo del teletrabajo:** consiste en un documento anexo que incorpora las especificidades en virtud de las cuales opera el teletrabajo entre el trabajador y la empresa, sin que este reemplace en ningún momento el contrato de trabajo previamente celebrado y suscrito por las partes, sin que en ningún momento sea admisible desmejorar las garantías, derechos y prerrogativas que tenga el teletrabajador. Cuando se trate de un contrato de trabajo en la modalidad de teletrabajo, esto es cuando se contrata por primera vez a un teletrabajador, se deben incluir los requisitos del contrato de trabajo en los términos del Código Sustantivo del Trabajo; además de los incluidos en la ley 1221 de 2008 y el Decreto 884 de 2012.
- **Modificación del Reglamento Interno de Trabajo:** Una vez se establezca el acuerdo de teletrabajo se debe incorporar en el reglamento interno sobre las condiciones de cómo operará el teletrabajador al interior de la entidad en aspectos tales como el auxilio de transporte, el pago de horas extras,

festivos y descansos obligatorios, el uso adecuado de los equipos y de los programas informáticos.

- Reporte ante la Administradora de Riesgos Laborales: Los empleadores están en la obligación de informar a ARL acerca de la existencia de teletrabajadores, los cuales deben estar debidamente afiliados al sistema de seguridad social integral, advirtiéndole que el pago de los aportes se efectúa a través de la planilla integrada de liquidación de aportes (PILA).
- Reversibilidad del teletrabajo: siempre que exista un acuerdo de teletrabajo es posible que alguna de las partes den por terminada esta modalidad de trabajo, para lo cual una de las partes debe comunicar a la otra la decisión en este sentido, esto es que el trabajador se va a incorporar de nuevo a su sitio de trabajo en el horario habitual.

Es de destacar que esta reversibilidad no es viable en el caso de que se contrate por primera vez a un teletrabajador, puesto que la reversibilidad se aplica sólo a los trabajadores que tienen una previa relación contractual con el empleador.

Ahora bien, de manera puntual en caso de que el teletrabajo sea establecido por una entidad pública se requiere de la adopción de un manual de funciones y las competencias en dicha modalidad contractual, como también trazar lineamientos a

través de una resolución que implemente el teletrabajo al interior de una organización.

En el sector público surgieron unas dudas en torno a las obligaciones que deben cumplir los empleadores bajo la modalidad del teletrabajo como son los costos de energía, internet, servicios públicos en general, manejo y responsabilidad de los equipos de trabajo, la seguridad de la información y otras situaciones que se pudieran presentar en la ejecución del mismo. Frente a esto, se ha determinado que este tipo de costos sean asumidos por la entidad contratante.

1.1 PARTES

Se trata de un contrato bilateral, típico, que está integrado por dos partes los cuales son: el empleador y el teletrabajador.

El Teletrabajador: "es la persona que en el marco de la relación laboral dependiente utiliza las tecnologías de la información y comunicación como medio o fin para realizar su actividad laboral fuera del local del empleador, en cualquier de las formas definidas por la ley". (Artículo 2° del Decreto 884 de 2012).

El Empleador: es aquella persona natural o jurídica, de derecho público o privado que celebra un acuerdo de teletrabajo o un contrato bajo la modalidad del

teletrabajo, para ejecutar unas labores por fuera de las instalaciones del sitio habitual de trabajo.

1.2 LAS OBLIGACIONES

Como en todo contrato bilateral, existen obligaciones generales recíprocas entre las partes involucradas en el teletrabajo, tales como, por parte del empleador: realizar oportunamente el pago del salario y de las diferentes prestaciones sociales, la afiliación del trabajador al sistema de seguridad social integral y el suministro de dotaciones cuando a ello haya lugar; por parte del trabajador: el cumplimiento de las labores encomendadas en oportunidad, cumplimiento del horario, el cuidado de los elementos que le sean suministrados para desarrollar su trabajo, el uso de los uniformes de la empresa cuando se requiera, y el reporte de las novedades del trabajo realizado.

Específicamente para el empleador en el teletrabajo existen otras obligaciones particulares como son proveer al trabajador de todos los medios tecnológicos y la adecuación de su ambiente de trabajo en cuanto a iluminación y comodidad; y para el trabajador, informar sobre la ocurrencia de algún imprevisto en desarrollo de su labor.

No puede olvidarse, que ambos, teletrabajador y empleador deben determinar la jornada de trabajo y las horas extras, el trabajo suplementario, los festivos y dominicales.

Ahora bien, específicamente en lo concerniente a los riesgos laborales en el teletrabajo, se tienen las siguientes obligaciones para cada una de las partes, así:

Del Empleador²

- Afiliar al Teletrabajador al Sistema de Seguridad Social Integral. Deberá especificar la clase de riesgo del centro de trabajo del que depende el teletrabajador, conforme a la clasificación de actividades económicas establecidas en el Decreto 1607 de 2002, o las normas que lo modifiquen, adicionen o sustituyan. De igual forma, deberá especificar el lugar en el que se presta el servicio. El pago de los aportes se debe efectuar a través de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA).
- El empleador debe realizar la verificación de las condiciones del lugar destinado al Teletrabajo, para el cumplimiento de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo con la asesoría de su Administradora de Riesgos Laborales.

² GUÍA TÉCNICA PARA LA PROMOCIÓN DE LA SALUD Y LA PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS LABORALES EN EL TELETRABAJO. Ministerio del Trabajo en conjunto con las Administradoras de Riesgos Laborales. Año 2013. Pág. 8

- Asegurar que el teletrabajador realice el Autorreporte de Condiciones de Trabajo del anexo 1 de la presente guía, para lograr la identificación de condiciones de trabajo, antes del inicio de la labor contratada.
- Allegar copia del contrato, acuerdo o acto administrativo a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL).
- Incorporar en el reglamento interno de trabajo o mediante resolución, las condiciones especiales para que opere el teletrabajo en la empresa privada.
- Para el Sector Público, las entidades deberán adaptar los manuales de funciones y competencias laborales a la modalidad de Teletrabajo.
- Para el Sector Público deberán generar dos resoluciones, por un lado, una resolución general por medio de la cual se implementa el teletrabajo dentro de la organización y la resolución individual de teletrabajo dirigida a cada funcionario público incorporando las condiciones establecidas en el artículo 3º del Decreto 884 de 2012.
- Establecer las horas diarias y los días de la semana en que el teletrabajador debe estar accesible y disponible para la empresa en el marco de la Jornada Laboral.
- Implementar los correctivos necesarios en el lugar de trabajo del Teletrabajador, con la Asesoría de la Administradora de Riesgos Laborales.
- Garantizar que los equipos de trabajo suministrados a los teletrabajadores tengan los medios de protección adecuados para la tarea a realizar.

- Informar y dar una copia al teletrabajador de la política de la empresa en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- Definir el perfil para el Teletrabajo, es decir establecer un conjunto de características personales y de competencias profesionales que permitan que el teletrabajador se adapte con éxito a la nueva modalidad de trabajo.
- Cumplir con las obligaciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), definidas en la normativa vigente.
- Cumplir con todas las obligaciones establecidas en el artículo 21 del Decreto 1295 de 1994.
- Reportar todo accidente de trabajo de conformidad con la legislación vigente. Facilitar los espacios y tiempos para la capacitación de los trabajadores a su cargo en materia de seguridad y salud en el trabajo, para participar en las actividades de asesoría técnica brindados por la Administradora de Riesgos Laborales.

Del trabajador³

- Reportar sus condiciones de trabajo, para lo cual puede diligenciar el formato de Autorreporte de Condiciones de Trabajo (anexo).
- Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de la empresa.

³ GUÍA TÉCNICA PARA LA PROMOCIÓN DE LA SALUD Y LA PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS LABORALES EN EL TELETRABAJO. Ibid. Pág. 9

- Procurar el cuidado integral de su salud.
- Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud.
- Colaborar y velar por el cumplimiento de las obligaciones contraídas con los empleadores.
- Participar en la prevención de los riesgos laborales a través de los comités paritarios de seguridad y salud en el trabajo, o como vigías ocupacionales.
- Informar al empleador sobre el accidente de trabajo inmediatamente, de acuerdo con la legislación vigente.
- Utilizar los equipos y herramientas suministrados en forma adecuada.
- En general, cumplir con todas las obligaciones establecidas en el artículo 22 del Decreto 1295 de 1994.

De la Aseguradora de Riesgos Laborales⁴

- Asesorar al empleador en la determinación de los riesgos presentes en el lugar de trabajo del teletrabajador, con el objetivo de que este implemente los correctivos necesarios.
- Suministrar al teletrabajador y empleador la presente guía técnica para la promoción de la salud y la prevención de los riesgos laborales en el teletrabajo.

⁴ GUÍA TÉCNICA PARA LA PROMOCIÓN DE LA SALUD Y LA PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS LABORALES EN EL TELETRABAJO. Ibid. Pág. 10

- Las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), asesorarán al empleador para promover y divulgar las normas relativas a higiene y seguridad en el trabajo según las características propias del teletrabajo.
- Brindar la asesoría para el diligenciamiento adecuado del formulario establecido para la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales.
- Asesorar al empleador en el reporte e investigación del accidente de trabajo, de acuerdo a la Resolución 1401 de 2007.
- Desarrollar programas, campañas y acciones de educación y prevención dirigidas a garantizar que sus empresas afiliadas conozcan y cumplan las normas y reglamentos técnicos en salud ocupacional, expedidos por el Ministerio del Trabajo.
- Ofrecer asesoría técnica básica para el diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y el plan de trabajo anual de todas las empresas.
- Desarrollar programas, campañas y acciones de educación y prevención, dirigidas a garantizar que sus empresas afiliadas cumplan como mínimo con el desarrollo del nivel básico, como parte del plan de trabajo anual de su Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Ofrecer capacitación básica para el montaje de la brigada de emergencias, primeros auxilios y el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

- Capacitar a los miembros del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo en aquellas empresas con un número mayor de 10 trabajadores, o a los vigías de Seguridad y Salud en el trabajo, quienes cumplen las mismas funciones en las empresas con un número menor de 10 trabajadores.
- Desarrollar actividades de fomento de estilos de trabajo y de vida saludables, de acuerdo con los perfiles epidemiológicos de las empresas.
- Desarrollar programas regulares de prevención y control de riesgos laborales y de rehabilitación integral en las empresas afiliadas.
- Suministrar asesoría técnica para la realización de estudios evaluativos de higiene ocupacional o industrial, diseño e instalación de métodos de control de ingeniería, según el grado de riesgo, para reducir la exposición de los trabajadores a niveles permisibles.

Medidas preventivas en el teletrabajo

Es de destacar que como parte de los programas de prevención en el lugar de trabajo en el teletrabajo para precaver la ocurrencia del riesgo, se han diseñado políticas para determinar los factores a los cuales pueden estar expuestos los trabajadores contratados en la modalidad del teletrabajo; que comprenden la evaluación y diagnóstico del lugar donde se va a ejecutar el trabajo (lo cual está a cargo del empleador), como también los eventos en los cuales la labor del

teletrabajo no se vaya a desarrollar en el domicilio del trabajador sino en otro espacio definido por el empleador.

La determinación de espacios adecuados y seguros que no afecten al trabajador, como también aspectos que dependen del estilo de trabajo y el autocontrol que el mismo trabajador tenga respecto de la ejecución, dentro de los cuales se le recomienda las medidas de prevención y control en cuanto a orden y aseo de los espacios, la disciplina en el sitio de trabajo, el manejo de los riesgos eléctricos, de los locativos, de los desplazamientos en las vías públicas (cuando tenga que trasladarse a la empresa), el manejo de emergencias por acaecimientos de la naturaleza, los hábitos y estilo de vida del trabajador, el manejo de riesgos biomecánicos (computadores, escritorios, silla, cuerpo humano), la conservación auditiva, el manejo del estrés para evitar el riesgo psicosocial, la separación del ámbito familiar y privado del sitio de trabajo, contribuyen todos ellos a evitar los riesgos laborales en el teletrabajo.

1.3 MARCO NORMATIVO

1.3.1 Legislativo

Es de tener en cuenta que para llegar al teletrabajo existen unos precedentes normativos y además en materia de riesgos es necesario hacer ajustes con normas que surgieron con posterioridad a la reglamentación de esta figura jurídica.

Dentro de estos antecedentes encontramos el Código Sanitario, reglado en la ley 9a de 1979, la organización y administración del sistema general de riesgos laborales, reglado en el decreto 1295 de 1994, las normas que determinaron la organización, administración y prestaciones generales del sistema general de riesgos laborales (ley 776 de 2002), las normas para promover y regular el teletrabajo (Ley 1221 de 2008), El decreto 884 de 2012 que reglamentó la ley 1221 de 2008, la ley 1562 de 2012 por la cual se modificó el sistema de riesgos laborales y se dictaron disposiciones en general en materia de salud ocupacional, y el decreto 1443 de 2014, por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

1.3.2 Jurisprudencial

Sobre el teletrabajo existen pronunciamientos en la C-337 de 2011 en la cual se habla sobre la protección integral en materia de seguridad social del teletrabajador, en los siguientes términos:

"A pesar de que la jurisprudencia ha admitido que el legislador goza de libertad para configurar diferentes tipos de vinculación laboral, para diseñar fórmulas laborales e instrumentos contractuales que respondan a las necesidades sociales, no tiene autonomía para confundir las relaciones de trabajo, para ocultar la realidad de los vínculos laborales o para desconocer las garantías laborales consagradas en la Carta Política. En estos términos, en la Sentencia C-614 de 2009 la Corte admitió que el legislador "no está obligado a regular formas precisas o únicas de

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

Por otro lado, mediante la Sentencia 35261 del 16 de marzo de 2010, la Corte Suprema de Justicia manifiesta:

"Es deber esencial del empleador brindar seguridad a los trabajadores y proveer los elementos adecuados para protegerlos de accidentes que pongan en riesgo su vida o integridad. El empleador para exonerarse de la responsabilidad en caso de infortunio laboral debe demostrar diligencia para prevenir o evitar su ocurrencia, máxime, en actividades de altísimo riesgo para la vida y la integridad del trabajador, donde si bien, no puede afirmarse que la culpa del empleador se presume, sí se compromete un grado superlativo de diligencia y cuidado, debiendo tomar las medidas que correspondan con la alta vulnerabilidad a que queda expuesto el trabajador en esta clase de actividades. Las medidas de seguridad en

los eventos de actividades de alto riesgo no pueden corresponder a las de un oficio ordinario. En cada caso deben evaluarse las circunstancias específicas en que ocurrió el accidente y el comportamiento patronal en ese hecho concreto".

Ahora, en cuanto a las modalidades del teletrabajo la Corte Constitucional en Sentencia C-351 de 2013 expresó:

Son tres las modalidades prevista en la disposición para el ejercicio del teletrabajo: (i) los autónomos, que son aquellos que utilizan su propio domicilio o un lugar escogido para desarrollar su actividad profesional, puede ser una pequeña oficina, un local comercial. En este tipo se encuentran las personas que trabajan siempre fuera de la empresa y sólo acuden a la oficina en algunas ocasiones, (ii) los móviles, trabajadores que no tienen un lugar de trabajo establecido y cuya herramienta de trabajo son las tecnologías de la información y la comunicación en dispositivos móviles y (iii) los suplementarios, que laboran dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo en una oficina.

Como se puede observar frente al tema del teletrabajo por lo novedoso del mismo, el precedente jurisprudencial se encuentra en construcción; a futuro las Cortes irán consolidando los vacíos normativos que frente a la figura existan en el plano de la realidad, esto es, cuando exista más difusión del teletrabajo y más empresarios del sector público o privado lo implementen.

1.4 EL ACUERDO DE TELETRABAJO Y SU DIFERENCIA CON EL CONTRATO DE TRABAJO EN LA MODALIDAD DE TELETRABAJO

1.4.1 Acuerdo de teletrabajo

Conviene precisar que el acuerdo de teletrabajo no es una figura autónoma e independiente, sino que por el contrario es accesoria al contrato celebrado inicialmente por las partes; consiste el acuerdo en incorporar las condiciones especiales de teletrabajo en las cuales este va a operar, lo que implica que con anterioridad se ejecutó un contrato de trabajo en los términos normales, y posteriormente en razón del acuerdo, se va a desarrollar bajo la modalidad de teletrabajo, sin que ello implique el desmejoramiento de garantías y derechos del trabajador.

1.4.2 Contrato de trabajo en la modalidad de teletrabajo

De otro lado existe el contrato de trabajo en la modalidad de teletrabajo, esto es, cuando por primera vez se ha contratado a un trabajador directamente bajo la modalidad de teletrabajo.

1.5 REVERSIBILIDAD DEL TELETRABAJO E INOPERANCIA DE LA REVERSIBILIDAD

La reversibilidad en el contrato de teletrabajo consiste en la posibilidad de que un teletrabajador retorne o regrese a su puesto habitual de trabajo, lo que significa

perder la calidad o condición de teletrabajador y la presencialidad en las instalaciones de la empresa.

Acorde con lo anterior es de advertir que no opera la reversibilidad cuando se contrata por primera vez a un teletrabajador, esto es en el evento del Contrato de trabajo en la modalidad de teletrabajo, ya que no existió una relación contractual anterior; entre las razones por las cuales es inoperante la reversibilidad, es el tema económico puesto que el teletrabajo implica una erogación de gastos en ocasiones considerables a fin de dotar al trabajador de las herramientas necesarias para realizar la actividad.

1.6 EL ACCIDENTE DE TRABAJO Y LA ENFERMEDAD EN EL TELETRABAJO

A lo largo de este trabajo se ha podido visualizar todas las medidas que existen para precaver la ocurrencia del riesgo laboral y evitar que se desemboque en la ocurrencia de un accidente de trabajo o en una enfermedad de origen laboral; sin embargo, ello en el plano de la realidad es inevitable, por ende se debe acudir a otras políticas para la atención de estas contingencias, lo que implica la asunción de responsabilidades por parte del empleador, del teletrabajador y de la Administradora de Riesgos Laborales, de acuerdo a lo establecido en la ley.

El accidente de trabajo se encuentra definido en la ley 1562 de 2012, en el artículo 3°, en los siguientes términos:

Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte.

Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo.

Igualmente se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador.

También se considerará como accidente de trabajo el ocurrido durante el ejercicio de la función sindical aunque el trabajador se encuentre en permiso sindical siempre que el accidente se produzca en cumplimiento de dicha función.

De igual forma se considera accidente de trabajo el que se produzca por la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se actúe por cuenta o en representación del empleador o de la empresa usuaria cuando se trate de trabajadores de empresas de servicios temporales que se encuentren en misión.

En caso de presentarse un accidente de trabajo, el empleador deberá enviar el informe a la ARL antes de las 48 horas siguientes, una vez el teletrabajador le haya informado sobre la ocurrencia del mismo.

El trabajador debe buscar atención de primeros auxilios y comunicarse con la Administradora de Riesgos Laborales.

Por otro lado, la enfermedad laboral, definida igualmente en la ley 1562 de 2012, en su artículo 4 indica:

"Es enfermedad laboral la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha

visto obligado a trabajar. El Gobierno Nacional, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacional será reconocida como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las normas legales vigentes".

Ahora bien, tanto el accidente de trabajo como la enfermedad laboral requieren de esta calificación; en el caso del accidente por parte de la Administradora de Riesgos Laborales y en el evento de la enfermedad profesional, por los dictámenes médicos dados por las EPS o por las Juntas de Calificación de invalidez, según el caso.

Finalmente, es importante destacar que en la praxis en torno al accidente de trabajo en el teletrabajo, se pueden presentar unas dificultades de carácter probatorio en el momento en que ocurra el mismo, debido a que la ejecución de la labor se realiza por fuera de las instalaciones de la empresa, y que el trabajador tiene la libertad de movilización dentro de su domicilio, pudiendo verse expuesto a otros riesgos que no son inherentes a la actividad laboral; por tal motivo es trascendental dejar plasmadas todas las medidas de precaución, y el espacio dentro del domicilio que se va a dedicar a la actividad laboral; así, podrían establecerse medidas como implantar cámaras de video en el lugar del trabajo, con el consentimiento del trabajador, ya que podría propiciarse una violación de su derecho a la intimidad. Sin embargo manejar el tema probatorio de esta manera

para verificar la real existencia y ocurrencia de un accidente de trabajo es complejo, puesto que la ley del teletrabajo es proteccionista del teletrabajador hasta el punto que exige que en los eventos en los cuales el empleador requiera ir al lugar donde se está ejecutando el teletrabajo, debe anunciarse previamente y tener el consentimiento del empleado, para ingresar a su domicilio.

CONCLUSIONES

- El teletrabajo es una figura jurídica nueva en el campo laboral en nuestro país, que surgió por el avance tecnológico, económico, la globalización y las tendencias del mundo moderno, que permiten la no presencialidad del trabajador en las instalaciones de las empresas públicas o privadas.
- Esta modalidad contractual genera beneficios, no sólo para el desarrollo económico de las empresas y del país, sino que permite fomentar el empleo y proteger a algunas personas que se encuentran en situaciones de limitación de movilidad (madres en periodos de lactancia, personas con discapacidad, entre otras).
- En el panorama jurídico el teletrabajo es de reciente incursión por tal razón existe un desconocimiento de la figura y por ello, ha estado al alcance de las grandes ciudades en el mundo; en nuestro país apenas si se conoce la figura y se viene aplicando en las grandes capitales.
- Es de advertir que sólo en la práctica luego de que transcurra algún tiempo se podrá evaluar los aspectos positivos y negativos de la figura, ampliando la jurisprudencia y la doctrina en este sentido.

BIBLIOGRAFÍA

Normatividad

CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 1221 de 2008.

CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 1562 de 2012.

PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA. Decreto 884 del año 2012.

PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA. Decreto 1443 de 2014.

Jurisprudencia

CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C-337 de 2011.

CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C-351 de 2013

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia 35261 del 16 de marzo de 2010.

Textos consultados

GUÍA TÉCNICA PARA LA PROMOCIÓN DE LA SALUD Y LA PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS LABORALES EN EL TELETRABAJO. Ministerio del Trabajo en conjunto con las Administradoras de Riesgos Laborales. Año 2013