

SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL PARA LOS TELETRABAJADORES EN COLOMBIA

Ana María Castro Molina

Trabajo De Grado Presentado Para Optar Al Título De:

ESPECIALISTA EN SEGURIDAD SOCIAL

UNIVERSIDAD DE MANIZALES

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS

PROGRAMA DE ESPECIALIZACION EN SEGURIDAD SOCIAL

MANIZALES, CALDAS

2016

CONTENIDO

	Pág.
Resumen.....	3
Abstract.....	6
Antecedentes del teletrabajo.....	8
Sistema de gestión en teletrabajadores.....	10
Conclusiones.....	18
Metodología.....	19
Referencias.....	21

Planteamiento del problema de investigación

¿Qué Derechos relacionados con el Sistema de Seguridad Social integral tienen las personas que se encuentran laborando bajo la modalidad de teletrabajadores en las distintas dependencias de las empresas en Colombia?

Resumen

Este artículo estudia el funcionamiento del Sistema de Seguridad Social en la modalidad de contrato laboral utilizado para los teletrabajadores en Colombia; su aplicación, forma de vinculación laboral, antecedentes, significado y normatividad vigente.

El teletrabajo es una modalidad laboral que se desarrolla a distancia, es decir separada de una oficina o de alguna instalación de producción como podrían ser las fabricas; el trabajador no tiene un contacto personal sino que desarrolla una actividad por medio de la tecnología en un sitio que cuente con los suficientes recursos para un óptimo rendimiento del mismo. Puede ser muy ventajoso, mejorando la calidad de vida, un ejemplo que se puede citar para este caso podría ser el de las mujeres lactantes pues no es necesario que se movilen hasta su sitio habitual de trabajo sino que por el contrario pueden hacerlo desde el lugar que ellas escojan. Pero para poder implementarlo es necesaria la confianza por parte del empleador y el cumplimiento de sus funciones con buenos resultados por parte del trabajador.

Sus características son principalmente las siguientes:

- I. Horarios flexibles, dependiendo del cargo y los resultados para el cumplimiento de sus funciones.

- II. Ubicación flexible pues la implementación de tecnologías ayuda a la comunicación de las partes (empleador-trabajador) sin la obligatoriedad de estar en un lugar físico para el cumplimiento de las labores encomendadas.

- III. Los dispositivos generalmente son propios, dando una mayor libertad y una mayor confianza en el desarrollo de la actividad encomendada.

Todas las empresas se encuentran en el deber de cumplir las leyes colombianas que regulan las relaciones laborales sin importar la modalidad de trabajo que esté desempeñando el trabajador, para el caso concreto un teletrabajador. Esta modalidad a pesar de ser relativamente moderna y que va a la vanguardia de la tecnología ya cuenta con normas básicas que contribuyen a su buen funcionamiento y a una efectiva implementación.

La ley 1221 de 2008 mediante Decreto 884 de 2012 tienen como objetivo definir el concepto de teletrabajo tanto como para entidades privadas como para entidades públicas, otorgando una seguridad jurídica a esta forma de vinculación laboral.

El decreto 884 de 2012 trata principalmente cinco aspectos que las empresas deben tener en cuenta para contratar a un teletrabajador estos son:

I. Voluntariedad del teletrabajo, II. Acuerdo de teletrabajo, III. Modificación del reglamento interno de trabajo, IV. Reporte ante la administradora de riesgos laborales, V. Reversibilidad del teletrabajo. En caso de ser una entidad pública (Ministerio de Trabajo, 2013)

Se tienen en cuenta artículos de la Constitución Política de Colombia, la ley 100 de 1993, principalmente en los artículos que tratan sobre la relación laboral y la seguridad social en Colombia.

Palabras Clave: Seguridad Social – Teletrabajador – Trabajo – Empleador – Protección social.

Abstract

This article studies the functioning of the Social Security System in the form of labor contract used for teleworkers in Colombia ; application, form of employment relationship , history , meaning and current regulations .

Telework is a form of work that takes place at a distance, that is separate from an office or a production facility as they could be factories; the worker has no personal contact but develops an activity through technology on a site that has sufficient resources for optimal performance of the same. It can be very advantageous , not only with workers to improve their quality of life but also to the environment , an example that can be cited for this case could be that of lactating women it is not necessary to mobilize to its usual site work but instead can do so from the place they choose, But to implement confidence by the employer and the fulfillment of their duties with good results by the employee is required.

Its characteristics are mainly the following:

- I. Flexible hours, depending on the position and the results for the performance of their duties.
- II. Flexible location for the implementation of technologies helps communication party (employer-employee) without the obligation to be in a physical place to fulfill the tasks assigned.
- III. The devices are usually themselves, giving greater freedom and greater confidence in the development of the entrusted activity.

All companies are in the duty to comply with Colombian law governing labor relations regardless of the type of work that this play the worker, for the specific case a teleworker . This

mode despite being relatively modern and is at the forefront of technology and has basic rules that contribute to its smooth functioning and effective implementation.

Law 1221 of 2008 by Decree 884 of 2012 aim to define the concept of telecommuting as well as for private entities to public entities, providing legal certainty to this form of employment relationship. Decree 884 of 2012 primarily addresses five aspects that companies must consider to hire a telecommuter these are:

Willingness of telework I. , II . Telecommuting arrangement , III . Amendment of internal work rules , IV . Report to the administrator of occupational hazards, V. reversibility of telework. Should be a public entity (Ministerio de Trabajo, 2013)

Are considered articles of the Constitution of Colombia , Law 100 of 1993 , mainly in the articles dealing with employment and social security in Colombia .

Keywords: Social Security - Teleworker - Work - Employer - Social protection .

Antecedentes del teletrabajo

Según Ortiz (1997) plasma un concepto que para la época en la que fue escrito el libro podría ser definido como una modalidad de trabajo a domicilio, pero que desde su punto de vista esa manera de nombrarlo no era la adecuada. También que podría ser denominado *telecommuting*, término acuñado por Nills (citado en Ortiz, 1997) dejando de lado la denominación inglesa *telecommuter*. Por otro lado los franceses tradujeron la expresión a *telependulaire*.

“En la nueva sociedad se produce una transferencia de los conocimientos y de la experiencia desde los trabajadores a las maquinas.” (Ortiz, 1997 p.11) Esto pues afirma como desde la aparición de las maquinas y el mundo y mejorando la economía, pues la productividad es mayor al tener más ayudas al momento de realizar las labores

El teletrabajo ofrece también sustanciales oportunidades de expansión geográfica. Las nuevas tecnologías permiten a las empresas establecer una presencia virtual en nuevos mercados y les capacita para atender al cliente con independencia a distancia del proveedor (Ortiz, 1997 p.30)

En el libro “El Teletrabajo” se puede evidenciar como desde 1957 se habla sobre la automatización en el mundo, exponiendo como ejemplo aquellas mujeres que debían trabajar en los años 60 desde sus hogares con el fin de ahorrar los recursos. Sin embargo, con el auge de los computadores este se potencializó pues eran cada vez más prácticas y funcionales, pero el teletrabajo también tuvo que cruzar por problemas de estancamiento de dos décadas, pues la crisis económica cada vez cogió más fuerza y no permitió que las empresas pudieran efectuar debidamente los cambios para que la práctica del mismo fuera más completa.

Empezó la carencia de legislación que controlara no solo los temas de tipo laboral, sino fiscal ocasionando esto injusticias entre los que realizaban esta labor, en oposición, el legislador no fue indiferente y creó una concepción jurídica que podría darle solución a la problemática, se

enumerado de manera somera los aspectos que debían incluir las relaciones laborales y en ella se estableció que régimen era aplicable en cuando a temas de la seguridad social.

Las empresas trataron mejorar la condición laboral de los trabajadores, implementando esta modalidad de contrato, pues ahorran y no bajan su eficiencia; las relaciones laborales se ven intrínsecamente relacionadas con el teletrabajo pues en la sociedad colaboran con los procesos morales y psicológicos a la luz de cambios económicos y sociales.

Sistema de gestión en teletrabajadores

El teletrabajo al ser una actividad que desempeña actividades remuneradas utilizando herramienta principal la tecnología, cuenta con tres formas:

La primera forma es la autónoma, es decir, que el teletrabajador se encuentra en su domicilio o en un lugar de su preferencia para desarrollar la actividad, como por ejemplo una oficina o un local comercial. En esta forma se hallan principalmente las personas que la mayoría del tiempo se encuentran por fuera de su empresa o de su lugar convencional de trabajo y solo se acercan a este en ocasiones que realmente sean necesarias.

La segunda forma es la móvil, son aquellos trabajadores que no cuentan con un sitio de trabajo establecido pues sus herramientas se prestan para poder ser transportadas con facilidad y así cumplir con las actividades.

Y la tercera forma es la de los teletrabajadores suplementarios, los cuales no laboran todos los días en esta modalidad, sino que deben presentarse la mayoría de los días de la semana a la oficina o fabrica.

Estas formas de trabajo flexible generan un cambio de las relaciones laborales pues le facilitan el control y manejo del tiempo a los trabajadores, generando una organización y una mayor productividad pues al mismo tiempo aumentan la calidad de vida de estos, dejando a un lado el estrés que puede generar un sitio cerrado y la constante vigilancia de los empleadores.

La seguridad social en Colombia según la Ley 100 de 1993 se puede entender como:

El sistema de seguridad social integral es el conjunto de instituciones, normas y procedimientos, de que disponen la persona y la comunidad para gozar de una calidad de vida, mediante el cumplimiento progresivo de los planes y programas que el Estado y la sociedad

desarrollen para proporcionar la cobertura integral de las contingencias, especialmente las que menoscaban la salud y la capacidad económica, de los habitantes del territorio nacional, con el fin de lograr el bienestar individual y la integración de la comunidad.

También, es importante mencionar que dicha ley se encuentra respaldada por el artículo 48 de la Constitución Política de 1991 el cual establece que es un derecho irrenunciable y debe estar respaldado por el Estado con la colaboración de los empleadores los cuales podríamos denominar como particulares, logrando de esta forma extender la responsabilidad que se tiene de que la seguridad social sea amplia y este al alcance de los trabajadores. La ley es la encargada de definir el método en el de aplicación de los recursos, es decir, el Estado tiene que responder por la sostenibilidad financiera.

Las pensiones en Colombia se liquidan basándose principalmente en los factores de cotización realizados por cada persona, ninguna pensión puede ser menor al salario mínimo legal mensual vigente, con la excepción de que la ley determine casos en los que los beneficios económicos sean inferiores, esto únicamente cuando los aportantes no se encuentren en una condición económica favorable, es decir, sean personas de bajos recursos y no tengan la oportunidad de acceder al derecho de pensión. No se pueden recibir más de trece (13) mesadas y se causa cuando los requisitos se encuentran cumplidos a cabalidad a pesar de que el reconocimiento no se encuentre efectuado. Desde el 31 de julio de 2010 no es posible causar pensiones que sean mayores a veinticinco (25) salarios mínimos legales mensuales vigentes.

El régimen de transición del que se habla en la ley 100 de 1993, no puede ir más allá del 31 de julio de 2010, con la excepción de los trabajadores que tengan cotizadas 740 semanas o el tiempo equivalente en servicios a la entrada en vigencia el Acto Legislativo.

Los principios que rigen el Sistema de Seguridad Social en Colombia son:

Eficiencia. Garantizada por los organismos que prestación el servicio público de la seguridad social, es decir Estado y particulares. El cual implica que la gestión encomendada debe ser realizada con un control que garantice los resultados.

Solidaridad: se ve estrechamente vinculado con el significado y el valor que se le da a la justicia; regido y fundamentada en la dignidad humana, atributo inherente de la persona.

Universalidad. Es la cobertura que tiene la seguridad social en Colombia, ya que es indispensable que todas las personas tengan la posibilidad de acceder a esta.

En Colombia existen dos regímenes en el sistema pensional, estos son los utilizados por todos los trabajadores del territorio, sin importar en que modalidad de trabajo en el que se encuentren; los regímenes especiales y exceptuados son aplicados únicamente para el presidente de la República y la fuerza pública. Los empleadores deben a afiliarse a sus teletrabajadores en cualquiera de estos dos regímenes:

Régimen de prima media. Es un sistema de ahorro manejado por el Estado Colombiano. “La Administradora Colombiana de Pensiones, *Colpensiones*, es una Empresa Industrial y Comercial del Estado organizada como entidad financiera de carácter especial, vinculada al Ministerio de Trabajo.” (Colpensiones, sf), este régimen se encuentra subsidiado por beneficios emitidos directamente por el Estado.

Régimen de ahorro individual solidario. Es un sistema administrado por fondos de pensión privados. La pensión se logra por medio de un ahorro, es decir, aportes que hacen los afiliados.

Los requisitos que deben cumplir los afiliados de cualquiera de estos dos regímenes con el fin de lograr una pensión se encuentran en el artículo 33 de la Ley 100 de 1993, el cual fue modificado por la Ley 797 de 2003 el cual fija que una persona que haga parte del Régimen de

prima media (*RPM*) tendrá el derecho a la pensión de vejez siendo mujer si cumple con cincuenta y cinco (55) años de edad o si es hombre con sesenta (60) años de edad. Desde el primero de enero del año 2014 esta edad aumento a cincuenta y siete (57) años de edad para las mujeres y sesenta y dos años (62) de edad para los hombres.

O haber estado afiliado y cotizando por un periodo mínimo de mil semanas, en cualquier tiempo.

Desde el primero de enero del año 2005, las semanas para adquirir la pensión se incrementaron en 50 y desde el primero de enero de 2006 en 25 por cada año hasta alcanzar las 1300 en el año 2015.

Los requisitos que se mencionaron no son opcionales o variables, esto significa que se deben reunir los dos para poder tener el reconocimiento de la pensión de vejez.

En el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad (*RAIS*) depende del monto que se ahorro en los años que se cotizaron, cuando este no alcanza un Salario Mínimo Legal Vigente (*SMLV*), accede al beneficio solidario y debió haber cotizado al menos 1150 semanas.

El artículo 7 del decreto 0884 de 2012 expone que los teletrabajadores de las empresas tanto públicas como privadas en Colombia deben estar afiliados al sistema de seguridad social integral, efectuando el pago de los aportes por medio de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes “*PILA*”. Cuando este tipo de trabajadores cuentan con una relación de dependencia mientras se encuentra en vigencia la relación laboral, el empleador debe afiliarlos a salud, sistema de seguridad social, pensiones y riesgos laborales, teniendo en cuenta la ley 100 de 1993 y las normas que regulan este tema en específico. También deben estar afiliados a las cajas de compensación familiar bajo la normatividad que la regula.

El empleador se encuentra obligado a velar por la seguridad del teletrabajador, basado en la previsión de los riesgos laborales establecidos por la normatividad, también debe agregar en el reglamento interno del trabajo las condiciones en las que deben prestar sus laborales.

Las administradoras de riesgos laborales, entidad encargada de prevenir y proteger a los trabajadores de posibles riesgos que puedan durante las jornadas laborales, junto con y el Ministerio del Trabajo encargado de promover la protección de los derechos fundamentales del trabajador, deben encargarse de adecuar las normas que tratan los temas relacionados con la higiene y seguridad en espacio laboral, adecuando las características propias del teletrabajo.

La afiliación al sistema general de riesgos profesionales la realiza el empleador, diligenciando la formulación con los datos requeridos. En este documento se determinan las actividades que debe desempeñar el teletrabajador, el lugar donde se llevaran a cabo, los riesgos propios de la función y el horario.

Lo anterior, con el fin de establecer el riesgo y establecer si pueden aparecer contingencias en cualquier momento del desarrollo del trabajo, entonces la empresa debe reportar ante la administradora de riesgos laborales por medio del formulario las novedades que se puedan presentar, principalmente la del cambio de modalidad laboral.

1. El teletrabajador también tiene obligaciones, están radican principalmente en:
2. Participar en las actividades que realice la empresa con el fin de informar sobre prevención y promoción.
3. Cumplir las normas y reglamentos del programa de salud ocupacional.
4. Y utilizar los elementos necesarios para la protección personal.

Los teletrabajadores cuentan con unas garantías laborales, sindicales y de seguridad social, teniendo en cuenta que la naturaleza de sus labores es diferente, no se le aplicaran las disposiciones que regulan la jornada de trabajo, horas extras y trabajo nocturno, pero cuentan con una protección por parte del Ministerio del Trabajo, el cual se encarga de vigilar que estos no sean obligados a tener una carga laboral excesiva.

El salario del teletrabajador debe ser igual al que se le podría pagar a un empleado que se encuentre en las instalaciones que destina el empleador, pues cuenta con el mismo rendimiento.

Cuando el empleador únicamente contrata teletrabajadores, el salario se fija teniendo en cuenta las labores que van a desempeñar; si un empleado es asalariado, este no puede ser considerado como un teletrabajador, pues lo que realiza es un trabajo ocasional en un lugar diferente al habitual.

Las tareas se asignan garantizando lo que todos los trabajadores en Colombia tienen, es decir, el derecho a la recreación y al descanso.

La igualdad de los teletrabajadores se basa principalmente en:

1. El derecho con el que cuentan a afiliarse a las organizaciones de su preferencia.
2. Se encuentran protegidos de la discriminación que podría causar una modalidad diferente para desempeñar sus labores.
3. En materia de seguridad social, es decir el sistema general de pensiones, sistema de seguridad social en salud y riesgos profesionales, se encuentran regidos teniendo en cuenta la Ley 100 de 1993 y demás normas que regulen los regímenes.

4. El salario debe ser igual al que se le pagaría a un trabajador que se encuentra realizando las labores en los sitios habituales.
5. La edad mínima para admitir a un teletrabajador es la misma que establece la legislación colombiana para los trabajadores.
6. En materia de protección de la maternidad, las teletrabajadoras al momento de regresar de la licencia pueden retornar al mismo puesto de trabajo y con el mismo salario.
7. Se garantiza el derecho a la intimidad y a la privacidad.

La tecnología y las comunicaciones juegan un papel importante en la vida de las personas, pues van cambiando las dinámicas, en este caso en específico la modalidad del trabajo, presentando una evolución en la forma de desarrollar los labores, para el caso concreto ya no es obligatorio encontrarse en los lugares habituales como podría ser una oficina, sino que se da una facilidad para poder cambiar el entorno laboral.

El teletrabajo en Colombia se encuentra debidamente regulado, con el fin de que no se presenten abusos de parte de los empleadores, pues al no tener una presencia física constante se pueden confundir las disposiciones en cuanto a la afiliación al sistema de seguridad social, jornadas labores y hasta remuneración.

Por medio de esta modalidad de contratación se puede aumentar la productividad pues se optimiza el tiempo. Actualmente hay una gran demanda de teletrabajadores en Colombia para los distintos campos laborales y esto la convierte en una forma de emprendimiento que afianza la economía.

Conclusiones

Se puede concluir que todas las personas que se encuentran laborando en el territorio colombiano deben estar afiliadas al Sistema de Seguridad Social, sin importar que tipo de trabajo realicen, esto con el fin de garantizar los derechos irrenunciables que estas tienen y así puedan contar una mejor calidad de vida.

El derecho a la pensión se obtiene únicamente cumpliendo los requisitos de edad, el tiempo de prestación del servicio, las semanas de cotización o si fuera el caso con el capital obligatorio, sin dejar de un lado las condiciones que se encuentran señaladas en la ley cuando se presentan pensiones de invalidez o de sobrevivencia. En ningún momento deben irrespetar los derechos en materia pensional de las personas que se encontraban debidamente afiliadas y aportando al sistema, es por eso que en no se podrán utilizar disposiciones o acuerdos que se alejen de lo establecido por la legislación colombiana.

Los derechos relacionados con la Seguridad Social en Colombia son irrenunciables debido a que se encargar garantizar que las relaciones laborales beneficien al trabajador y de esta forma desempeñen sus funciones de una forma segura.

El teletrabajo en Colombia logró su oficialización con la sanción de la Ley 1221 de 2008, mediante el Decreto 0884 de 2012, con el fin de contar con un marco legal que regule las contrataciones en esta modalidad, el Ministerio de Trabajo apoya esta actividad remunerada.

La legislación colombiana dispone una igualdad de trato entre teletrabajadores y los demás trabajadores, con el fin de que se protejan y puedan gozar de todos los derechos sin importar la modalidad en la que se encuentran realizando sus labores.

El teletrabajo es una forma de crear independencia laboral, pues logra que los trabajadores sean más productivos a pesar de que no se encuentren en el lugar de trabajo habitual, sino que puedan elegir de forma autónoma el sitio donde quieren llevar a cabo la labor encomendada por parte del empleador que los contrato.

Metodología

Delimitación del tema Este artículo se ve relacionado con el derecho laboral específicamente en temas relacionados con la Seguridad Social en Colombia, analiza los beneficios, y los derechos con los que cuentan los teletrabajadores. Se enunciarán los antecedentes y las normas vigentes que lo regulan.

Tipo de investigación Esta investigación es cualitativa pues su enfoque es inductivo, es decir de lo particular a lo general, analizando la normatividad vigente y explicando el concepto de teletrabajo. Este planteamiento cuenta con la posibilidad de modificarse, debido a la flexibilidad de sus variables, por medio de esto los conceptos esenciales evolucionan con el estudio.

Método El método que se utiliza para este trabajo de grado es hermenéutico, ya que proporciona una fluidez a la investigación y permite de una manera apropiada complementar la búsqueda sobre el tema.

Fuente de información La fuente de información utilizada es secundaria, debido a que la investigación se crea partiendo la recolección de documentos y libros; los cuales dominan la información necesaria para la creación de este artículo.

Técnicas e instrumentos de recolección de información Los instrumentos de recolección apropiados para esta investigación un tanto descriptiva, parten del análisis de normatividad colombiana e internacional, como elaboraciones intelectuales generadas por distintos autores e investigadores, por cuanto el diseño es de carácter bibliográfico que no requiere actividad de campo.

Población y muestra. Este artículo de investigación se encuentra dirigido a colombianos que sean cuenten con una vinculación laboral por medio del método de teletrabajo.

Depuración y sistematización de la información Después de obtener la información para poder desarrollar la producción de este artículo, se realiza de manera detallada y precisa la clasificación de este, para poder analizar los temas a tratar concretamente.

Resultados. Se pretende demostrar el desarrollo que ha tenido el teletrabajo en Colombia y los derechos con los que cuentan las personas que tienen este tipo de vinculación laboral.

Referencias

- Colpensiones (sf) *Quiénes somos*. Obtenido de:
https://www.colpensiones.gov.co/publicaciones/es-co/113/quienes_somos
- Ministerio del Trabajo. (2013) *Guía jurídica para la implementación del teletrabajo*. Obtenido de: <http://www.mintrabajo.gov.co/pensiones.html>.
- Congreso De La República De Colombia (1993) *Ley 100 de 1993*. Constitución Política de Colombia.
- Congreso De La República De Colombia (2008) *Ley 1221 de 2008*. Constitución Política de Colombia.
- Ministerio de Trabajo (2013) *Decreto 0884 de 2012*. Obtenido de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=47216>
- Ministerio del Trabajo. (2013) *Requisitos para la implementación del teletrabajo sector privado*. Obtenido de <http://www.teletrabajo.gov.co/622/w3-article-8423.html>
- Ministerio del Trabajo. (2013) *Requisitos para la implementación del teletrabajo sector público*. Obtenido de: <http://www.teletrabajo.gov.co/622/w3-article-8428.html>
- Ortiz, F (1997) *El teletrabajo, una nueva sociedad laboral en la era de la tecnología*. (p.10-30) Obtenido de: <http://www.tendencias21.net/trabajo/>