

ANÁLISIS JURÍDICO DE LOS MEDIOS DE PRUEBA EN EL ACCIDENTE DE TRABAJO DERIVADO DEL TELETRABAJO EN MONTERÍA DESDE LA ENTRADA EN VIGENCIA DE LA CIRCULAR 021 DEL 17 DE MARZO DEL 2020.

Nombres y apellidos

LAUREN PIEDAD PEÑA GUTIÉRREZ.

C.C. No. 26203310

Código estudiantil: 2020221229349

Correo institucional: lauren.pena@unisimon.edu.co

MILENA ESTHER ACOSTA ARIZA

C.C. No. 22736753

Código estudiantil: 2020221228200

Correo institucional: milena.acosta@unisimon.edu.co

**Trabajo de Investigación presentado como requisito para optar el título de Magister
en Derecho Procesal.**

Tutor(es):

INÉS EMILIA RODRÍGUEZ LARA.

irodriguez1@unisimonbolivar.edu.co

RESUMEN

A las personas que desempeñan sus funciones a través de la modalidad del teletrabajo, en muchas ocasiones les resulta difícil demostrar algunas situaciones que se presentan con este, como por ejemplo, que el trabajo se extiende más allá del límite del horario aplicable, así como un aumento de la carga de trabajo, un incidente o accidente ocurrido en el momento que se estaba teletrabajando, es por ello que resulta de especial interés el tema de los medios probatorios en el accidente de trabajo derivado del teletrabajo.

De acuerdo con la mayoría de las leyes y convenios colectivos nacionales relativos a la SST, el empleador es responsable de la protección de la salud y la seguridad en el trabajo de los trabajadores, lo cual suele aplicarse también al teletrabajo. Los empleadores tienen las mismas responsabilidades en materia de salud y seguridad para los teletrabajadores a domicilio que para cualquier otro trabajador de la organización. Estas incluyen la identificación y la gestión de los riesgos laborales de los teletrabajadores.

Es necesario recalcar, que el teletrabajo está consagrado en la Ley 1221 de 2008, la cual estipula las normas para promover y regular la modalidad del teletrabajo. Con esta ley, podemos entender que mientras el trabajador preste sus servicios bien sea en teletrabajo o en trabajo en casa, el empleador debe cumplir con su obligación de pagar los aportes a riesgos laborales con el fin, no solo de atender, sino también de prevenir y proteger a los trabajadores de las enfermedades y accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan. De hecho, si el trabajador llega a sufrir un accidente, la administradora de riesgos laborales (ARL) es la responsable de garantizar las prestaciones asistenciales y económicas que se puedan derivar de dicho accidente.

Cabe preguntarse ¿si una persona está laborando desde casa en el marco de la normatividad; que sería y que no sería un **accidente de trabajo**? Si, por ejemplo, ¿un trabajador que se encuentre teletrabajando se le derrama un café encima o sufre un infarto, esto podría considerarse o no como un accidente laboral? ¿Será tenido en cuenta por la ARL como un accidente de trabajo? ¿A través de que medios de pruebas se puede demostrar que se trata de un accidente laboral?

Una encuesta realizada a jueces, funcionarios de la rama judicial y trabajadores de la ciudad de Montería, acerca de los medios probatorios para demostrar un accidente de trabajo derivado del teletrabajo, nos permitió concluir que son diversos los medios que se tienen para demostrar un accidente de trabajo derivado del teletrabajo.

De este modo, tenemos que en un accidente de trabajo, derivado del teletrabajo los hechos de un caso pueden ser probados por cualquier medio de los que consagra el Código General del Proceso o por cualquier otro medio técnico o científico, que no viole los derechos humanos, esto con fundamento en el principio de libertad probatoria; y es que la ley no exige un medio de prueba específico para demostrar un hecho o acontecimiento que quiera ser

probado, solo se requiere que aquello por lo cual se pretenda probar algo logre crear la convicción del juzgador y no sea ilícito.

La libertad probatoria existe desde el código de procedimiento civil y en el código general del proceso está consagrada en el artículo 165, en Colombia se puede probar cualquier hecho a través de cualquier medio de prueba de los consagrados dentro del Código General del Proceso o por cualquier medio de prueba que en el futuro las partes puedan incorporar al proceso, teniendo en cuenta que los medios atípicos se tienen que seguir por las reglas del medio de prueba que sean análogos; por ende, la apreciación de las pruebas deben hacerse, en forma conjunta, de acuerdo con las reglas de la sana crítica; así las cosas, la apreciación de las diversas pruebas allegadas en desarrollo del proceso penal deben ser valoradas de manera autónoma por el juez de conocimiento, partiendo de una apreciación lógica y razonada.

En el caso de los Accidentes de trabajo, la ley sustancial, no impone un determinado medio de prueba, por lo tanto, teniendo en cuenta lo consagrado por la ley, se pueden utilizar y hacer valer todos los medios de pruebas existentes siempre que sean legales y pertinentes, con el fin de demostrar los hechos. La libertad probatoria son medios de pruebas admisibles dentro de un proceso, donde las partes pueden valerse de todos los medios lícitos con los cuales puedan demostrar sus hechos, y con los cuales se pueda lograr la convicción del juez acerca de la existencia de los hechos.

La doctrina internacional autorizada expresa que el “derecho a la prueba es un derecho de rango constitucional inmerso en la tutela efectiva y el debido proceso, que participa de la naturaleza compleja de estos, pues se implica con el derecho de defensa, derecho a ser oído, a contra decir y a la decisión conforme a derecho”. Desde la jurisprudencia constitucional colombiana, se puede afirmar que este derecho ha sido moldeado por escasos desarrollos de la Corte Constitucional.

Es menester señalar los medios de pruebas que se encuentran consagrados en el Código General del Proceso, más, sin embargo, también es necesario reiterar que estos no son los únicos medios que pueden ser utilizados para probar un hecho. Consagra el Código General del Proceso en su artículo 165. Concluyendo entonces que en nuestro ordenamiento jurídico existe la libertad probatoria, es decir, que podemos demostrar los hechos de un caso, con cualquier medio de prueba, ya que ninguna ley nos exige solemnidad alguna existiendo además libre valoración de la prueba que debe ser como se dijo anteriormente, examinada o valorada en conjunto.

Palabras clave: Origen del teletrabajo, Jornada de Trabajo, Tecnologías de la Información y la Comunicación, Medios de Prueba, Accidente de trabajo, Telesubordinación, Juez Ad quem: Juez de primera instancia.

ABSTRACT

Key Words: Origin of teleworking, working day, Information and Communication Technologies, Means of Evidence, Work accident, Telesubordination, Ad quem Judge: Judge of first instance.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Ardila, Carlos. (2015). Análisis de impacto del teletrabajo en los resultados de gestión de las Organizaciones. Bogotá, Colombia. Universidad Militar Nueva Granada.
2. Aguillon, Quevedo, G. (2011), Teletrabajo. Universidad Militar Nueva Granada Recuperado el 10 de febrero del 2014, de www.umng.edu.co
3. Ariza, M., J. A. (2002). Conciliación de la vida privada y la actividad profesional: la alternativa del teletrabajo. Revista de Fomento Social, 57, 629-652. Disponible en <http://www.revistadefomentosocial.es/index.php/todos-losdocumentos/228/538-228a2/download>.
4. Beltrán, A. Sánchez, L. (2002). Las Relaciones Laborales virtuales: El teletrabajo. Trabajo de grado para optar por el título de abogados. Pontificia Universidad Javeriana. Facultad de Ciencias Jurídicas. Bogotá, Colombia.
5. Chaparro, Sergio. (2009). Trabajo digno y decente en Colombia. Bogotá: Procuraduría General de la Nación.
6. Corporación Colombia Digital. (14 de agosto de 2014). Multinacional colombiana le apuesta al teletrabajo. (M. González, Ed.) Recuperado el 12 de febrero de 2016, de www.colombiadigital.net
7. Congreso de la República de Colombia. Código Sustantivo del Trabajo.
8. Congreso de la República de Colombia. Ley 1221 de 2008.
9. Congreso de la República de Colombia. Ley 1562 de 2012.
10. Corporación Colombia Digital. (14 de Agosto de 2014). Multinacional colombiana le apuesta al teletrabajo. (M. González, Ed.) Recuperado el 12 de Febrero de 2016, de www.colombiadigital.net
11. Diazgranados, L. A. (22 de 01 de 2016). El teletrabajo. Bogotá, Colombia.
12. Expediente SL 13653 (Sala de Casación Laboral 07 de octubre de 2015).

13. Expediente SL13653 (Sala de Casación Laboral 07 de octubre de 2015).
14. Expediente 36887 SL 7884-2015 (Sala de Casación Laboral 28 de mayo de 2015).
15. Forero, A. (2014). "El teletrabajo una alternativa con beneficios para el trabajador y el medio ambiente". Trabajo de grado para optar por el título de abogados. Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana. Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas.
16. Fundación Universitaria Católica del Norte. (2010). Revista Virtual Universidad Católica del Norte. Colombia.
17. Ministerio de las Tecnologías y las Comunicaciones, Ministerio del Trabajo, Corporación Colombia Digital. (2012). *Libro blanco el ABC del teletrabajo en Colombia* (Versión 3.0 ed.). Bogotá, Colombia.
18. Ministerio del Trabajo. (17 del 03 de 2020). Circular 0021 de 2020. Obtenido de <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/Circular+0021.pdf/8049a852-e8b0-b5e7-05d3-8da3943c0879?t=1584464523596>
19. Osio, L., Delgado, Y. (2010). Mujer, Cyberfeminismo y Teletrabajo. *Compedium*, 13 (24), 61-78
20. Palacios Osma, J.I; Tarazona Bermúdez, G; Forero Pinzón, D.M. (2012, Julio). Las organizaciones frente a las TIC: Conceptualización y características. *Vínculos*, 9, 221- 231.
21. Portal Teletrabajo Colombia, Soluciones Tecnológicas, (2017). Página web <http://www.teletrabajo.gov.co>
22. **Quintero Cuartas Diana Yulieth. (2016). El Teletrabajo: Efectos en la calidad de vida de los Trabajadores de las organizaciones en el departamento del Quindío. (Tesis de Magister). Universidad de EAFIT, Armenia.**
23. **Ricaurte Maldonado Jenny Catherine & Villate Ávila Madelin. (2013). Aproximación a la construcción del discurso del sujeto Teletrabajador en la Universidad Nacional abierta y a distancia UNAD. (Tesis de Pregrado). UNAD, Bogotá.**
24. Roche Tovar, I. (2007). La gerencia de Recursos Humanos Ante la posibilidad de implantación de una iniciativa de trabajo. *Revista Informe de Investigaciones Educativas*, 21, 93-113.
25. Rodríguez, M. (2007). El teletrabajo en el mundo y en Colombia. *Gaceta Laboral*, 13
26. **(1), 29-42.**

27. **Sánchez Acero, D. (2015). Un nuevo concepto de la culpa patronal (Primera edición ed.). (U. E. Colombia, Ed.) Bogotá, Colombia: Serie de Investigaciones en Derecho Laboral.**
28. **SUÑÉ, E. Teletrabajo y Derecho informático en las relaciones de trabajo. España: Universidad Complutense de Madrid.**
29. **Sampieri, R. (2006). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill. Cuarta edición.**
30. **Uribe García, S. C. (2014). El teletrabajo y los riesgos laborales en el mismo. Tesis para optar al título de maestría en Derecho con énfasis en Derecho del Trabajo, 181. Bogotá, Colombia: Facultad de Derecho. Universidad Externado de Colombia.**
31. **Universidad Veracruzana (S.F). El teletrabajo: Una estrategia empresarial. Veracruz, México. Gil Montelongo, M.D; Bolio Yris, C.A.**
32. **Vélez Villegas, J. D. (Ene-Jun de 2013). El teletrabajo: una forma de inclusión de las personas en situación de discapacidad al mundo laboral y la gestión de sus riesgos laborales. Revista CES Derecho, 29-45.**