



## JUSTIFICACIÓN TÉCNICO LEGAL - TELETRABAJO

El uso de las nuevas tecnologías, los cambios económicos y las nuevas tendencias mundiales hacen que sea necesario cambiar las formas tradicionales de trabajo, a unas más flexibles que permitan garantizar los elementos esenciales de la relación laboral.

Es por eso que, con la presente Resolución se establecen los lineamientos para la implementación del Teletrabajo al interior de la Entidad mediante la puesta en marcha de una prueba piloto, logrando así flexibilizar la relación laboral entre empleador y trabajador, por medio de la utilización de las tecnologías de información y telecomunicaciones (TIC), favoreciendo a los servidores públicos que se encuentran en alguno de los criterios de prioridad y que cumplan con las condiciones establecidas para el otorgamiento del teletrabajo.

La implementación de esta nueva modalidad laboral permitirá no sólo favorecer al trabajador, también busca generar otra serie de beneficios en materia de movilidad, con relación al tiempo y los costos en el transporte, lo cual repercute en menor contaminación ambiental y en el mejoramiento de la calidad de vida.

### **Antecedentes Normativos en Colombia**

Uno de los fines principales de la Constitución Política de 1991, es salvaguardar los derechos fundamentales y la protección de las personas que ostentan condiciones especiales, es por eso, que es importante en materia laboral garantizar los beneficios mínimos laborales a los trabajadores.

Con el actual desarrollo en materia de telecomunicaciones y las nuevas tendencias mundiales surgió la necesidad de reglamentar el teletrabajo como una nueva modalidad laboral. En Colombia mediante la expedición de la Ley 1221 de 2008, se instituyeron las condiciones para promover y regular el teletrabajo como un instrumento de generación de empleo y autoempleo mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones (TIC).

A partir de allí, se ha ampliado el marco normativo, estableciendo condiciones especiales aplicables a esa modalidad; por ejemplo, el literal c del artículo 3 de la Ley 1429 de 2010 "*Por la cual se expide la Ley de Formalización y Generación de Empleo.*", señala la obligación del Gobierno Nacional para diseñar y promover programas de formación, capacitación, asistencia técnica y asesoría especializada, que conduzcan a la formalización y generación empresarial, del empleo y el teletrabajo.

Mediante el Decreto 884 de 2012 se reglamenta la Ley 1221 de 2008, señalando las condiciones laborales especiales del teletrabajo que regirán las relaciones entre empleadores y teletrabajadores que se desarrollaran en el sector público y privado en relación de dependencia. Posteriormente, con la modificación al Sistema General de Riesgos Laborales mediante la Ley 1562 de 2012 ya se hace referencia al teletrabajo, y



se indican las obligaciones del teletrabajador con relación a Riesgos Laborales y el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

Por último, mediante Decreto Distrital 596 del 2013, se dictan las medidas para la aplicación del teletrabajo en organismos y entidades del Distrito Capital, dando la competencia con relación a la regulación interna a los Secretarios de Despacho y los Directores y/o Gerentes de entidades descentralizadas adscritas y vinculadas en cada uno de los sectores de la administración del Distrito Capital para expedir los actos administrativos correspondientes a efectos de regular la puesta en marcha y aplicación del teletrabajo, de conformidad con los parámetros fijados en la Ley 1221 de 2008 el Decreto Reglamentario 884 de 2012 y dicho Decreto Distrital.

### **Puesta en marcha del teletrabajo al interior de la Entidad**

Contando con las herramientas necesarias para la implementación del teletrabajo se busca a partir de una prueba piloto, resguardar el derecho al trabajo de las personas en condiciones especiales y mejorar la calidad de vida de los funcionarios que puedan ser beneficiados y que cumplan con los requisitos para desarrollar la actividad laboral mediante esta modalidad.

Para el otorgamiento del teletrabajo se le dará prioridad a los servidores que se encuentren en alguna de las situaciones señaladas en el artículo 8 del Decreto Distrital 596 del 2013, es decir que presenten discapacidad o movilidad reducida, a quienes tengan hijos o padres en situación de discapacidad que requieran su presencia, a los servidores con hijos en la etapa de primera infancia (de 0 a 5 años de edad), quienes estén bajo indicaciones médicas especiales, en situación de desplazamiento forzado, quien sea madre o padre cabeza de familia, a las madres lactantes o gestantes que puedan desempeñarse en actividades teletrabajables y que de manera voluntaria acepten esta modalidad y a los residentes en zonas rurales apartadas.

Es pertinente aclarar, que para ser beneficiario de esta modalidad laboral no basta únicamente con encontrarse en una de las situaciones señaladas anteriormente, sino que se deben cumplir con otras condiciones que permitan el adecuado desarrollo y monitoreo de las funciones.

Finalmente, a través de la puesta en marcha de la prueba piloto se busca poder determinar la pertinencia de la implementación en la Entidad de esta nueva modalidad laboral, valorando la eficiencia y el cumplimiento en las labores encomendadas a los servidores que inicialmente se les otorgue, midiendo los resultados en cuanto a calidad y cantidad respecto a las actividades, según los informes que al efecto se presenten y aprueben oportunamente y los resultados en cuanto a la conveniencia de incrementar en términos de relación costo–beneficio el número de servidores que desarrollen sus actividades mediante el teletrabajo.