



Concepto 460181 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública

20216000460181

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado N°: 20216000460181

Fecha: 24/12/2021 09:52:59 a.m.

Bogotá D.C.

REFERENCIA: EMPLEO – Teletrabajo, viabilidad de suspensión de la resolución de teletrabajo por licencia de maternidad. RAD. 20219000715062 el 24 de noviembre de 2021.

Acuso recibo a su solicitud, mediante consulta, una empleada pública a la cual sé le concedió la modalidad de teletrabajo (3 días en la casa 2 en la oficina) por un término de 6 meses los cuales han transcurrido un mes y medio, por lo cual pregunta, si la administración debe o la interesada pueden solicitar la suspensión de la resolución que concedió el teletrabajo, en razón de la licencia de maternidad.

De lo anterior me permito expresar lo siguiente:

La ley 1221 de 2008 la cual regula el teletrabajo dispone:

“ARTÍCULO 2°. Definiciones. Para la puesta en marcha de la presente ley se tendrán las siguientes definiciones:

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. (...)

ARTÍCULO 3°. Contrato o vinculación de teletrabajo. El contrato o vinculación que se genere en esta forma de organización laboral de teletrabajo debe cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 39 del Código Sustantivo del Trabajo y de la Seguridad Social para los trabajadores particulares y en las disposiciones vigentes que rigen las relaciones con los servidores públicos, y con las garantías a que se refiere el artículo 6° de la Ley 1221 de 2008, y especialmente deberá indicar:

- 1. Las condiciones de servicio, los medios tecnológicos y de ambiente requeridos y la forma de ejecutar el mismo en condiciones de tiempo y si es posible de espacio.*
- 2. Determinar los días y los horarios en que el teletrabajador realizará sus actividades para efectos de delimitar la responsabilidad en caso de accidente de trabajo y evitar el desconocimiento de la jornada máxima legal.*
- 3. Definir las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y fijar el procedimiento de la entrega por parte del teletrabajador al momento de finalizar la modalidad de teletrabajo.*
- 4. Las medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir el teletrabajador.*

ARTÍCULO 6°. Garantías laborales, sindicales y de seguridad social para los teletrabajadores. (...)

La igualdad de trato deberá fomentarse, en particular, respecto de: (...)

h) La protección de la maternidad. Las teletrabajadoras tendrán derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente con la misma remuneración, al término de la licencia de maternidad.”

Para poder realizar teletrabajo la norma establece 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, además que debe ser suplementario lo que quiere decir que teletrabajadores laboran dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en una oficina.

Así mismo, la anterior disposición establece protección de la maternidad en cuanto a que las teletrabajadoras tendrán derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente al término de la licencia de maternidad.

Por otro lado, el Decreto 884 de 2012 señala:

“ARTÍCULO 12. Red Nacional de Fomento al Teletrabajo. El Ministerio del Trabajo como Coordinador General de la Red Nacional de Fomento al Teletrabajo, desarrollará conjuntamente con las entidades establecidas en la Ley 1221 de 2008, las siguientes actividades: (...)

3. Fomentará la posibilidad que las empresas adopten el contrato de teletrabajo, para las mujeres antes de entrar a licencia de maternidad y durante la etapa de lactancia, con el ánimo de flexibilizar el sistema y fomentar la equidad de género en el ámbito laboral.”

De acuerdo con el Decreto 884 de 2012, se fomentará la posibilidad de teletrabajar para las mujeres antes de entrar a licencia de maternidad y durante la etapa de lactancia como propósito de flexibilizar el sistema y fomentar la equidad de género.

Igualmente, respecto al teletrabajo en el sector público este Departamento ha señalado que este se materializa a través de la expedición de un acto administrativo (resolución) en donde señala de manera clara los aspectos del teletrabajo en la entidad como las condiciones, derechos, deberes, el procedimiento para acceder al beneficio y causales de terminación etc.

Por lo tanto, dando contestación a su consulta, para poder determinar si opera la suspensión de la resolución que concedió el teletrabajo es necesario revisar las condiciones de la misma y el procedimiento interno de la entidad en cuanto a esta modalidad, para verificar si es posible la suspensión, siempre y cuando la entidad garantice la protección de la maternidad como lo establece las anteriores disposiciones.

Para mayor información respecto de las normas de administración de los empleados del sector público; y demás temas competencia de este Departamento Administrativo, me permito indicar

que en el link <http://www.funcionpublica.gov.co/eva/es/gestor-normativo> podrá encontrar conceptos relacionados con el tema, que han sido emitidos por esta Dirección Jurídica.

El anterior concepto se emite en los términos establecidos en el artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Cordialmente,

ARMANDO LÓPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyecto: Adriana Sánchez

Revisó: Harold Herreño Suarez

Aprobó: Armando López Cortes

11602.8.4

Fecha y hora de creación: 2024-12-04 13:48:46