

CAPÍTULO 2: POLÍTICA LABORAL

1. PUNTO A NEGOCIAR:

Punto 7. Implementar la prueba piloto de Teletrabajo en la Secretaría Distrital de la Mujer, a más tardar en el segundo semestre de 2016, garantizando una difusión amplia de las condiciones y requisitos de esta modalidad de trabajo.

JUSTIFICACIÓN

1.1. DESDE EL MARCO JURÍDICO:

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 y las trabajadoras particulares, y en las disposiciones vigentes que rigen las relaciones laborales con quienes sean servidores y servidoras públicas, así como con las **garantías señaladas en el artículo 6° de la Ley 1221 de 2008, reglamentada en el Decreto 884 de 2012.**

1. A los teletrabajadores, dada la naturaleza especial de sus labores no les serán aplicables las disposiciones sobre jornada de trabajo, horas extraordinarias y trabajo nocturno. No obstante la anterior, el Ministerio de la Protección Social deberá adelantar una vigilancia especial para garantizar que los teletrabajadores no sean sometidos a excesivas cargas de trabajo.

2. El salario del teletrabajador no podrá ser inferior al que se pague por la misma labor, en la misma localidad y por igual rendimiento, al trabajador que preste sus servicios en el local del empleador.

3. En los casos en los que el empleador utilice solamente teletrabajadores, para fijar el importe del salario deberá tomarse en consideración la naturaleza del trabajo y la remuneración que se paga para labores similares en la localidad.

4. Una persona que tenga la condición de asalariado no se considerará teletrabajador por el mero hecho de realizar ocasionalmente su trabajo como asalariado en su domicilio o en lugar distinto de los locales de trabajo del empleador, en vez de realizarlo en su lugar de trabajo habitual.

5. La asignación de tareas para los teletrabajadores deberá hacerse de manera que se garantice su derecho a contar con un descanso de carácter creativo, recreativo y cultural.

6. Lo dispuesto en este artículo será aplicado de manera que se promueva la igualdad de trato entre los teletrabajadores y los demás trabajadores, teniendo en cuenta las características particulares del teletrabajo y, cuando proceda, las condiciones aplicables a un tipo de trabajo idéntico o similar efectuado en una empresa.

La igualdad de trato deberá fomentarse, en particular, respecto de:

a) El derecho de los teletrabajadores a constituir o a afiliarse a las organizaciones que escojan y a participar en sus actividades;

b) A protección de la discriminación en el empleo;

c) <Literal CONDICIONALMENTE exequible> La protección en materia de seguridad social (Sistema General de Pensiones, Sistema General de Seguridad Social en Salud y riesgos profesionales), de conformidad con lo previsto en la Ley 100 de 1993 y las normas que la modifiquen o adicionen o en las disposiciones que regulen los regímenes especiales; <Jurisprudencia Vigencia> Corte Constitucional

- Artículo declarado CONDICIONALMENTE EXEQUIBLE, siempre y cuando se entienda que la protección en materia de seguridad social a favor de los teletrabajadores, también incluye el sistema de subsidio familiar, de conformidad con la ley, por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-337-11 de 4 de mayo 2011, Magistrado Ponente Dr. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub. d) La remuneración;

e) La protección por regímenes legales de seguridad social;

f) El acceso a la formación;

g) La edad mínima de admisión al empleo o al trabajo;

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.

i) Respeto al derecho a la intimidad y privacidad del teletrabajador.

7. Los empleadores deberán proveer y garantizar el mantenimiento de los equipos de los teletrabajadores, conexiones, programas, valor de la energía, desplazamientos ordenados por él, necesarios para desempeñar sus funciones.

Los elementos y medios suministrados no podrán ser usados por persona distinta al teletrabajador, quien al final del contrato deberá restituir los objetos entregados para la ejecución del mismo, en buen estado, salvo el deterioro natural.

8. Si el teletrabajador no recibe los paquetes de información para que realice sus labores, o los programas para desempeñar su función, o no son arreglados a pesar de haberlo advertido no podrá dejar de reconocérsele el salario que tiene derecho.

Cuando el lugar de trabajo sea suministrado por el empleador y no puede realizar la prestación debido a un corte en las líneas telefónicas o en el flujo eléctrico su labor debe ser retribuida.

El trabajador que se desempeñe en la modalidad de móvil, no puede alegar estos imprevistos.

9. El empleador, debe contemplar el puesto de trabajo del teletrabajador dentro de los planes y programas de salud ocupacional, así mismo debe contar con una red de atención de urgencias en caso de presentarse un accidente o enfermedad del teletrabajador cuando esté trabajando.

10. La vinculación a través del teletrabajo es voluntaria, tanto para el empleador como para el trabajador. Los trabajadores que actualmente realicen su trabajo en las instalaciones del empleador, y pasen a ser teletrabajadores, conservan el derecho de solicitar en cualquier momento, volver a la actividad laboral convencional.

11. Las empresas cuyas actividades tengan asiento en Colombia, que estén interesadas en vincular teletrabajadores, deberán hacerlo con personas domiciliadas en el territorio nacional, quienes desarrollarán sus labores en Colombia.

12. A todas las relaciones de teletrabajo que se desarrollen en el territorio nacional les será aplicada la legislación laboral colombiana, en cuanto sea más favorable para el teletrabajador.

PARÁGRAFO. Cuando el teletrabajo sea ejecutado donde sea verificable la jornada laboral, y el teletrabajador a petición del empleador se mantiene en la jornada laboral más de lo previsto en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo y de la Seguridad Social, o le asigna más trabajo del normal, el pago de horas extras, dominicales y festivos se le dará el mismo tratamiento de cualquier otro empleado.

Para el caso del Teletrabajo en la administración distrital, se expidió el Decreto 596 de 2013 “Por el cual se dictan medidas para la aplicación del teletrabajo en organismos y entidades del Distrito Capital”.

Cabe resaltar que la regulación de las modalidades de teletrabajo es necesaria con el ánimo de evitar abusos por parte del empleador en términos de sobrecarga de trabajo, y escenarios de precarización laboral, motivo por el cual se hace necesario respetar los derechos y garantías de los teletrabajadores.

1.2. NECESIDAD DEL FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL

Entendiendo que el Teletrabajo se define como una forma de organización laboral, que se da en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas, utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación –TIC- para el contacto

entre trabajador-trabajadora y empleador sin requerirse la presencia física del trabajador y trabajadora, en un sitio específico de trabajo; y que es posible desarrollarlo de tres formas:

Autónomo: trabajadores y trabajadoras que hacen uso del propio domicilio o de un lugar escogido para desarrollar su actividad profesional (una pequeña oficina, un local comercial). En esta forma de teletrabajo se encuentran las personas que trabajan siempre fuera de la empresa y sólo acuden a la oficina en algunas ocasiones.

Móvil: trabajadores y trabajadoras que no tienen un lugar de trabajo establecido y cuyas herramientas primordiales para desarrollar sus actividades profesionales son las Tecnologías de la Información y la comunicación, en dispositivos móviles.

Suplementario: trabajadores y trabajadoras que laboran dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en una oficina.

Se solicita realizar una prueba piloto de Teletrabajo, considerando que al haber surtido las fases de compromiso institucional, planeación y autoevaluación, el pilotaje permitirá identificar el impacto de esta modalidad de trabajo en clave del mejoramiento de las condiciones físicas, mentales y emocionales de las funcionarias de la SDMujer que participen en este, y por consiguiente del rendimiento, eficacia e incremento de la calidad en el desempeño de las funciones de la entidad y cumplimiento de su misionalidad.

Producto del proceso de negociación colectiva desarrollado entre SINTRAMUNICIPALES y la administración de la SDMujer en el año 2015 se acordó frente a la modalidad de Teletrabajo lo siguiente: *La Administración implementará el Teletrabajo teniendo en cuenta los enfoques de la PPM y EG, y en la proyección de la resolución la enmarcará en el contexto del enfoque de derechos y de género, trabajo decente y economía del cuidado, en conjunto con la Dirección de Derechos y Diseño de Políticas, y considerando que este acuerdo implicaba: Realizar el Diagnóstico previa aplicación de una encuesta con la Dirección de Derechos y la Oficina asesora de Planeación.*

No obstante, a la fecha encontramos que durante 2015:

- No se expidió un acto administrativo que explicitara el compromiso que hacía la entidad frente a la implementación de esta modalidad de trabajo y definiera el equipo que lideraría dicha implementación, en correspondencia a lo dispuesto en el Decreto 596 de 2013. A la fecha se cuenta con un proyecto de Resolución.
- No se socializó la propuesta con las funcionarias de la entidad.
- No se conoce el ejercicio de autoevaluación que permitió identificar el interés de las funcionarias de hacer parte de esta modalidad de trabajo, así como las áreas de la entidad en donde resultarías más pertinente implementarla (9 cargos) y los criterios que guiaron el mismo.
- No se ha realizado la prueba piloto.

En consecuencia, es necesario que se surtan todas las fases previas a la prueba piloto de teletrabajo como garantía de la pertinencia en la realización de la misma, y se socialicen los resultados de dicha prueba en la entidad. Es importante que esta modalidad de trabajo contribuya a la implementación del enfoque diferencial, al fortalecimiento del trabajo en condiciones de igualdad y equidad y al mejoramiento de las condiciones de vida de las mujeres trabajadoras de la SDMujer.

Es necesario que como criterios de priorización no se considere exclusivamente a las servidoras que ejercen el cuidado de hijos e hijas menores de 5 años. Es importante considerar las condiciones del empleo, y lo que este demanda en términos físicos y emocionales (por ej. Las cargas emocionales que se desprenden del trabajo con mujeres víctimas de violencias).

