

## RESOLUCION 2217 DE 2019

(Diciembre 13)

<Fuente: Archivo interno entidad emisora>

### SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE - SENA

<NOTA DE VIGENCIA: Resolución derogada por el artículo [26](#) de la Resolución 1568 de 23 de 2022>

Por medio de la cual se adopta en la modalidad suplementaria el teletrabajo para empleados públicos con discapacidad por movilidad reducida o enfermedad catastrófica y se dictan otras disposiciones

#### Resumen de Notas de Vigencia

##### NOTAS DE VIGENCIA:

- Resolución derogada por el artículo [26](#) de la Resolución 1568 de 23 de agosto de 2022, 'por la cual se dictan lineamientos generales para el Teletrabajo en el SENA y se deroga la Resolución No. 1-[2217](#) de 2019'.

### EL DIRECTOR GENERAL DEL SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE - SENA

En uso de sus facultades legales y reglamentarias, en especial las conferidas en los numerales 1 y 4 del artículo [4o](#) del Decreto 249 de 2004 y,

#### CONSIDERANDO

Que la Ley 909 de 2004, en su artículo [2o](#), indica que su cuerpo normativo se orienta al logro de la satisfacción de los intereses generales y de la efectiva prestación del servicio, de lo que derivan tres criterios básicos, entre ellos, la flexibilidad en la organización y gestión de la función pública para adecuarse a las necesidades cambiantes de la sociedad, flexibilidad que ha de entenderse sin detrimento de la estabilidad de la carrera administrativa.

Que la Ley [1221](#) de 2008 "Por la cual se establecen normas para promover y regular el teletrabajo y se dictan otras disposiciones", cuyo propósito es "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)", definió al teletrabajador como "la persona que desempeña actividades laborales a través de tecnologías de la información y la comunicación por fuera de la empresa a la que presta sus servicios. ”.

Que el Decreto 884 de 2012 "Por medio del cual se reglamenta la Ley [1221](#) de 2008 y se dictan otras disposiciones", tiene por objeto establecer las condiciones laborales especiales del teletrabajo que regirán las relaciones entre empleadores y teletrabajadores y que se desarrolle en el sector público y privado en relación de dependencia.

Que el Decreto [1072](#) de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, regula en el Capítulo 5 del Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 las condiciones laborales especiales del Teletrabajo que rigen las relaciones entre empleadores y teletrabajadores, que se desarrollan en el sector público y privado en relación de dependencia.

Que el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en el artículo [2.2.5.5.54](#) establece que los jefes de los organismos y entidades de la rama ejecutiva de los órdenes nacional y territorial pueden implementar el Teletrabajo a los empleados públicos, de conformidad con la Ley [1221](#) de 2008 y el Decreto 1072 de 2015.

Que el Decreto [648](#) de 2017 "Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública" establece en el artículo [2.2.5.5.54](#): "Fomento al teletrabajo para empleados públicos. Los jefes de los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial podrán implementar el teletrabajo a los empleados públicos, de conformidad con la Ley [1221](#) de 2008 y el Capítulo 5 del Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, y demás normas que los modifiquen o complementen".

Que el SENA adoptará el teletrabajo, de conformidad con lo establecido en la Ley [1221](#) de 2008, en especial en lo referente al artículo [6o](#), numeral 10, y demás normas reglamentarias, como una modalidad de trabajo para los empleados públicos que se encuentren en condición de discapacidad por movilidad reducida con una pérdida de capacidad laboral y/o con una situación de salud con diagnóstico o tratamiento de recuperación asociada a una enfermedad catastrófica catalogada, previo dictamen de la EPS, ARL y del análisis de la historia clínica verificada por el Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Que el SENA y las organizaciones sindicales, mediante Acuerdo Colectivo suscrito el 6 de diciembre de 2018, establecieron como medidas para la población con discapacidad, la adaptación de puestos de trabajo de acuerdo a su condición de discapacidad y/o reubicación del empleado público funcionalmente y/o geográficamente en el centro más cercano a su lugar de domicilio, o como alternativa el SENA realizará una caracterización de la población en condición de discapacidad, con el objetivo de implementar teletrabajo para esta población.

Que en mérito de lo anterior

**RESUELVE:**

**ARTÍCULO 1.** <Artículo derogado por el artículo [26](#) de la Resolución 1568 de 23 de agosto de 2022> Adoptar el teletrabajo en la modalidad suplementaria para empleados en situación de discapacidad por movilidad reducida, con una pérdida de capacidad laboral calificada superior al quince por ciento (15%) y/o con una situación de salud con diagnóstico o tratamiento de recuperación asociada a una enfermedad catastrófica catalogada, con concepto emitido por la EPS.

**PARÁGRAFO.** El teletrabajo se realizará conforme lo señale la "Guía para la implementación del teletrabajo en el SENA", que se emita en los seis (6) meses siguientes a la expedición de este acto administrativo.

**ARTÍCULO 2. PRINCIPIOS.** <Artículo derogado por el artículo [26](#) de la Resolución 1568 de 23 de agosto de 2022> Los principios fundamentales que rigen el teletrabajo en el SENA son:

**Voluntariedad.** Se refiere a la posibilidad por parte del empleador como del aspirante a teletrabajo de proponerlo y aceptarlo o rechazarlo voluntariamente. Esta modalidad constituye un acuerdo de voluntades, y por ende, no configura un derecho u obligación por si, de manera que su rechazo en ningún caso constituye una vulneración a un derecho o una conducta de acoso

laboral.

Igualdad de trato. Al teletrabajador le asiste el derecho de igualdad de trato frente a quienes desempeñen en la entidad empleos o cargos iguales o equivalentes y se reflejará en el equilibrio, razonabilidad y proporcionalidad en la asignación de las cargas de trabajo, el nivel de remuneración, el acceso a la información institucional, ser destinatarios de los planes y programas de incentivos y estímulos, la participación en programas de formación y capacitación, y en general el reconocimiento de derechos, deberes y obligaciones de los empleados.

Reversibilidad. Es la discrecionalidad que tiene el empleador de terminar esta modalidad y el trabajador de solicitar su terminación para retornar a su puesto habitual de trabajo, de acuerdo con las causales establecidas en esta resolución.



**ARTÍCULO 3. CREACIÓN DE EQUIPO INTERDISCIPLINARIO DE TELETRABAJO.**  
<Artículo derogado por el artículo [26](#) de la Resolución 1568 de 23 de agosto de 2022> Crear el equipo interdisciplinario de teletrabajo, el cual está integrado por los siguientes funcionarios:

Secretario (a) General o su designado, quien lo preside.

- Coordinador (a) del Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo o su designado.

- Coordinador (a) del Grupo de Relaciones Laborales o su designado.

- Jefe de la Oficina de Sistemas o su designado.

**PARÁGRAFO 1.** La Secretaría Técnica del equipo interdisciplinario estará a cargo del Grupo de Relaciones Laborales o su designado.

**PARÁGRAFO 2.** Podrán asistir como invitados los colaboradores que a criterio del equipo se requieran para el análisis, toma de decisiones y/o puesta en marcha de acciones relativas a la implementación del teletrabajo.

**PARÁGRAFO 3.** Las sesiones del equipo se realizarán cada tres (3) meses y de manera extraordinaria cuando el asunto lo amerite, según lo determine la Secretaría Técnica.



**ARTÍCULO 4. FUNCIONES DEL EQUIPO INTERDISCIPLINARIO DE TELETRABAJO.**  
<Artículo derogado por el artículo [26](#) de la Resolución 1568 de 23 de agosto de 2022> Las funciones del equipo interdisciplinario de teletrabajo son:

a. Impulsar la implementación, desarrollo y seguimiento del teletrabajo como modalidad laboral en el SENA, realizando en forma permanente el monitoreo, control y verificación, de acuerdo con las disposiciones señaladas en la presente resolución y en la guía para implementación del teletrabajo.

b. Asesorar a la Secretaría General en temas relativos a teletrabajo.

c. Analizar las solicitudes o postulaciones de teletrabajo a la luz de los requisitos establecidos en el presente acto administrativo, la guía de teletrabajo y conceptuar sobre su admisión o rechazo.

d. Analizar y conceptuar sobre las solicitudes de reversibilidad del teletrabajo.

**ARTÍCULO 5. REQUISITOS PARA ACCEDER AL TELETRABAJO.** <Artículo derogado por

el artículo [26](#) de la Resolución 1568 de 23 de agosto de 2022> Son requisitos para acceder al teletrabajo:

- a. Ser empleado público de carrera administrativa o con nombramiento provisional.
- b. Tener como mínimo doce (12) meses de servicio en la Entidad.
- c. Encontrarse dentro de la población objeto para teletrabajo con los soportes que lo acrediten, según lo determine el Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- d. Ejercer un cargo o unas funciones que desde el punto de vista funcional sea apto para la modalidad de teletrabajo, con base en el análisis que efectuó el jefe inmediato, sobre las mismas.
- e. Manifiestar de manera voluntaria y formal su intención de acceder a esta modalidad laboral a través de solicitud escrita.
- f. Contar con un espacio adecuado en su domicilio para acceder al teletrabajo, según los requerimientos definidos por el Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo
- g. Disponer de los requerimientos tecnológicos establecidos y validados por la oficina de sistemas.
- h. Presentar la valoración médico - laboral, la valoración psicológica y la visita domiciliaria efectuada por parte del Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Secretaría General.
- i. Cumplir con las características establecidas en la guía para la adopción del teletrabajo.

**ARTÍCULO 6. TRÁMITE PARA CONCEDER TELETRABAJO.** <Artículo derogado por el artículo [26](#) de la Resolución 1568 de 23 de agosto de 2022> El trámite para otorgar teletrabajo se describe en la Guía para la implementación del teletrabajo en el SENA.

**ARTÍCULO 7. ACUERDOS DE VOLUNTADES.** <Artículo derogado por el artículo [26](#) de la Resolución 1568 de 23 de agosto de 2022> De conformidad con lo establecido en el numeral 10 del artículo [60](#) de la Ley 1221 de 2008, el desarrollo de las funciones mediante la modalidad de teletrabajo es voluntaria, tanto para el empleador como para el trabajador. Para tal efecto, las partes firmarán los acuerdos de voluntades, que darán fe de la voluntariedad entre la entidad y el empleado público autorizado para ejercer sus funciones en la modalidad del teletrabajo suplementario.

**ARTÍCULO 8. ACTO ADMINISTRATIVO.** <Artículo derogado por el artículo [26](#) de la Resolución 1568 de 23 de agosto de 2022> Una vez suscrito el acuerdo de voluntades y los formatos establecidos en la Guía para la Implementación del Teletrabajo en el SENA, se procederá a expedir los actos administrativos en los cuales se autoriza el teletrabajo a un empleado público.

**ARTÍCULO 9. RESPONSABILIDADES DEL TELETRABAJADOR.** <Artículo derogado por el artículo [26](#) de la Resolución 1568 de 23 de agosto de 2022> Son responsabilidades de los empleados del SENA que presten sus servicios a través de la modalidad de teletrabajo suplementario las siguientes:

- a. Cumplir la totalidad de la jornada laboral en la modalidad de Teletrabajo al desarrollo de las labores que le sean propias, la cual se realizará en modalidad suplementaria, en el horario laboral

establecido por la Dirección General del SENA o las Regionales, máximo tres (3) días a la semana concertados con el Jefe inmediato.

b. Realizar el curso de teletrabajo para empleados que se encuentra en la página de Sofía Plus en el siguiente link: <http://oferta.senasofiaplus.edu.co/sofia-oferta/buscar-oferta-educativa.html?radio=opcion199&buscadortexto=teletrabajo&ffv=-1&ciudad=Ei%3A+Cali%2C+Cartagena&campoEmpresa=&nfct=-1>. o los cursos virtuales de teletrabajo que estuvieren disponibles en el SENA y/o en la página web del Ministerio de Tecnologías de Información y las Comunicaciones, a más tardar en los quince (15) días siguientes a la suscripción del acto administrativo individual.

c. Presentar en las fechas acordadas con su superior jerárquico los informes que se requieran para verificar el cumplimiento de su labor.

d. Entregar los productos y tareas asignadas oportunamente, de conformidad con los cronogramas concertados.

e. Revisar y mantener actualizadas las bases de datos y los sistemas de información, con el fin de dar cumplimiento a sus obligaciones y garantizar el contacto e interlocución permanente con sus superiores y compañeros de trabajo.

f. Asistir a las reuniones extraordinarias que se programen por parte de su jefe inmediato o directivo, en las instalaciones de la entidad. Sólo procederá cuando sea necesaria la presencia del teletrabajador.

g. Suministrar información veraz, sobre la ocurrencia de las condiciones de tiempo, modo y lugar en las cuales pueda presentarse un accidente de trabajo.

h. Guardar total confidencialidad de las claves de acceso a la red o a los aplicativos institucionales habilitados para el cumplimiento de sus funciones.

i. Garantizar que los elementos y medios suministrados por la Entidad sean personales e intransferibles evitando que sean manipulados por personas distintas al teletrabajador.

j. Asistir a las reuniones, capacitaciones y actividades programadas por la Entidad.

k. Guardar la más estricta reserva y confidencialidad sobre cualquier tipo de información que por su trabajo conozca de la Entidad y no utilizar ningún documento institucional para otro fin distinto al de su labor.

l. Cumplir todos los parámetros de seguridad laboral, informática y de la información que le señale la Entidad.

m. Consultar permanentemente el correo electrónico, así como el sistema de correspondencia y dar respuesta oportuna a los requerimientos, según los plazos para cada tipo documental, conforme a la promesa de servicio.

n. Las demás que sean inherentes al teletrabajador.



ARTÍCULO 10. SUSPENSIÓN DE TELETRABAJO. <Artículo derogado por el artículo [26](#) de la Resolución 1568 de 23 de agosto de 2022> Cuando por necesidades del servicio se requiera la ejecución de las labores en la sede habitual de trabajo, se podrá suspender temporalmente el

teletrabajo máximo por un (1) mes, comunicándolo previamente al teletrabajador, prorrogable máximo hasta por dos (2) meses más.



ARTÍCULO 11. REVERSIBILIDAD DEL TELETRABAJO. <Artículo derogado por el artículo [26](#) de la Resolución 1568 de 23 de agosto de 2022> Cuando el SENA o el teletrabajador decida dar por terminada la modalidad de teletrabajo suplementario por la configuración de alguna de las causales establecidas en este acto administrativo, en la guía de implementación del teletrabajo o de manera voluntaria, el jefe inmediato o el teletrabajador, según sea el caso, deberán solicitar la reversibilidad para el análisis del equipo interdisciplinario de teletrabajo en la sesión correspondiente.



ARTÍCULO 12. CAUSALES DE REVERSIBILIDAD EN LA MODALIDAD DE TELETRABAJO. <Artículo derogado por el artículo [26](#) de la Resolución 1568 de 23 de agosto de 2022> Se consideran causales de reversibilidad, las siguientes:

- a. La manifestación voluntaria por escrito de desistimiento por parte del funcionario.
- b. La manifestación motivada por parte del Jefe Inmediato del funcionario por no cumplimiento de las condiciones de calidad y oportunidad de las actividades y productos a desarrollar en la modalidad de teletrabajo.
- c. La manifestación motivada por parte del Jefe Inmediato del funcionario en el evento que hubiere cambio funcional y se considere que las nuevas funciones del cargo no son susceptibles de desarrollo en la modalidad de teletrabajo.
- d. No haber cumplido con las condiciones establecidas en el artículo [9o](#) de la presente resolución.
- e. Incumplir las responsabilidades establecidas en este acto administrativo, los acuerdos de voluntades y en la guía para la implementación del teletrabajo en el SENA.
- f. No acreditar el curso de teletrabajo dentro del plazo señalado en este acto administrativo.

ARTÍCULO 13. <Artículo derogado por el artículo [26](#) de la Resolución 1568 de 23 de agosto de 2022> Se delega la firma del acto administrativo para desempeñar la modalidad de teletrabajo suplementario, suspenderlo o reversarlo, así:

- a. Cuando se trate de personal de la Dirección General en el (la) Secretario(a) General.
- b. Cuando se trate de personal de la Regional o Centro de Formación en las Regionales, en el Director(a) Regional o Subdirector(a) de Centro con funciones de Director Regional.

ARTÍCULO 14. <Artículo derogado por el artículo [26](#) de la Resolución 1568 de 23 de agosto de 2022> La presente Resolución rige a partir de su expedición. Para los efectos del artículo [8o](#) de la Ley 1437 de 2011, publíquese en la página web del Sena.

**PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE**

Dada en Bogotá el

Carlos Mario Estrada Molina

Director General

<Para consultar la versión original PDF de este documento dirigirse al siguiente link:  
[https://www.avancejuridico.com/docpdf/sena/RESOLUCION\\_SENA\\_2217\\_2019.pdf](https://www.avancejuridico.com/docpdf/sena/RESOLUCION_SENA_2217_2019.pdf)>

ANEXO.

1. Proyecto de Normatividad	Resolución "Por medio de la cual se adopta en la modalidad suplementaria el teletrabajo para empleados públicos con discapacidad por movilidad reducida o enfermedad catastrófica y se dictan otras disposiciones."
2. Dependencia o Grupo responsable	Secretaría General - Grupo de Relaciones Laborales
3. Fecha de elaboración	Noviembre 6 de 2019
4. Documentos base aportados	Proyecto de resolución, capítulo de acta de concertación 2018, relativa al teletrabajo

#### 1. ANTECEDENTES, OPORTUNIDAD Y CONVENIENCIA

1. ANTECEDENTES: El origen del Teletrabajo se remonta al año 1973 cuando Estados Unidos se encontraba en la crisis del petróleo, y se pensó optimizar los recursos, con la idea de "llevar el trabajo al trabajador", bajo la expresión norteamericana: "Telecommuting". Dicha expresión hace énfasis en el hecho de evitar desplazamientos. En Europa, se utiliza el término "Telework" o "Teletrabajo", denominación de mayor acogida pues como lo explica la doctora Ana María Arias Pérez, enmarca mejor el concepto y acoge su raíz etimológica, donde: "tele" significa distancia; por la tanto, "Teletrabajo" es "Trabajo a Distancia". En Colombia desde la expedición Ley [1221](#) de 2008 se promueve y regula el Teletrabajo, determinando las definiciones inherentes al concepto, así como los aspectos de garantías laborales y de seguridad social, creando la Red Nacional de Fomento al Teletrabajo y "El Pacto Nacional por el Teletrabajo", que fue suscrito por el SENA y en cuyo marco de cooperación, se impulsa el teletrabajo en el país para entidades públicas y privadas, con el objetivo de fomentar la innovación organizacional, mejorar la calidad de vida de los teletrabajadores, promover el uso de las TIC, entre otras. Por su parte el SENA, con fin de dar aplicación a la normatividad vigente sobre tema, así como el pacto suscrito, realizó en la vigencia 2017 la prueba piloto del teletrabajo, de la cual se tomaron algunas conclusiones, para luego suscribir dentro el acuerdo colectivo con las organizaciones sindicales en la vigencia 2018, la implementación del teletrabajo para los empleados públicos en situación de discapacidad-movilidad reducida con una pérdida de capacidad laboral calificada superior al 15% e inferior al 50% y/o con una situación de salud con diagnóstico o tratamiento de recuperación asociada a una enfermedad catastrófica.

2. RAZONES DE OPORTUNIDAD Y CONVENIENCIA: El SENA se encuentra implementando los salarios emocionales, como una forma de motivar a los servidores con beneficios no económicos, que incluyen la adopción del teletrabajo como forma de generar mayor bienestar especialmente en servidores con dificultades de movilización y de salud; lo anterior está en consonancia con las políticas que impulsa el gobierno nacional frente al uso de TICs, la disminución de la contaminación ambiental y la flexibilización del horario para conciliar vida familiar y laboral. En ese mismo sentido El Consejo Nacional de Política Económica y Social (CONPES) aprobó la política nacional para la transformación digital e inteligencia artificial para aumentar la generación de valor social y económico del uso de tecnologías digitales en el sector público y privado, de cara a los cambios que generaría la cuarta revolución industrial.

#### II. AMBITO DE APLICACIÓN Y SUJETO A QUIEN VA DIRIGIDO

Empleados públicos con discapacidad por movilidad reducida o enfermedad catastrófica.

#### III. VIABILIDAD JURÍDICA

1. Análisis de normas que otorgan competencia para la expedición del acto.	Decreto 249 de 2004, artículo <a href="#">4</a> , numeral 3. Esta norma faculta al Director General para dirigir, coordinar y controlar la política de administración del personal, de la cual forma parte el teletrabajo.
2. La vigencia de la ley o norma reglamentada o desarrollada.	<p>Las siguientes normas que se desarrollan en el acto administrativo a expedir se encuentran vigentes:</p> <p>La Constitución Nacional, artículo <a href="#">25</a> protege el derecho del trabajo independiente de su modalidad.</p> <p>Ley 909 de 2004, artículo <a href="#">2</a>, numeral 2, literal b) establece la flexibilidad en la organización y gestión de la función pública para adecuarse a las necesidades cambiantes de la sociedad, por lo que el teletrabajo apunta a ello.</p> <p>Ley <a href="#">1221</a> de 2008, tiene por objeto 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.</p> <p>Decreto 884, reguló ciertos aspectos de la Ley <a href="#">1221</a> de 2008, a través de la cual el Congreso de la República había fijado el marco normativo del Teletrabajo</p> <p>Decreto <a href="#">1072</a> de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, regula en el Capítulo 5 del Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 las condiciones laborales especiales del Teletrabajo que rigen las relaciones entre empleadores y teletrabajadores, que se desarrollan en el sector público y privado en relación de dependencia.</p> <p>Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en el artículo <a href="#">2.2.5.5.54</a> establece que los jefes de los organismos y entidades de la rama ejecutiva de los órdenes nacional y territorial pueden implementar el Teletrabajo a los empleados públicos, de conformidad con la Ley <a href="#">1221</a> de 2008 y el Decreto 1072 de 2015.</p> <p>Decreto <a href="#">648</a> de 2017 "Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública" establece en el artículo <a href="#">2.2.5.5.54</a>: "Fomento al teletrabajo para empleados públicos. Los jefes de los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial podrán implementar el teletrabajo a los empleados públicos, de conformidad con la Ley <a href="#">1221</a> de 2008 y el Capítulo 5 del Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto <a href="#">1072</a> de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, y demás normas que los modifiquen o complementen".</p>
3. Disposiciones derogadas, subrogadas, modificadas, adicionadas o sustituidas, estos efectos se producen con la expedición respectivo acto.	Este acto administrativo no deroga, modifica, adiciona ni sustituye ningún otro acto administrativo dentro del SENA
4. Revisión y análisis de decisiones judiciales de los órganos de cierre de cada jurisdicción que pudieran tener impacto o ser relevantes para la expedición del acto.	entencia T-252-16. "Específicamente, para el caso de la población en condición de discapacidad, el teletrabajo se concibe como un instrumento para combatir las barreras de acceso físicas que normalmente tienen estas personas para obtener y mantener un empleo. De esta manera, la



flexibilización de los elementos clásicos del contrato de trabajo, como ocurre con la jornada laboral en las instalaciones convencionales destinadas por el empleador, evita que el transporte o la necesaria adecuación del lugar de trabajo se tornen como límites que impidan la realización de sus derechos"  
Sentencia C-[337/11](#). Protección integral en materia de seguridad social al teletrabajador.  
Las sentencias corroboran el teletrabajo para personas con discapacidad movilidad y la necesidad de regulación del teletrabajo para garantizar los derechos de los trabajadores, en este caso, empleados públicos

5. Otras circunstancias jurídicas relevantes para la expedición del acto.

#### IV. IMPACTO ECONÓMICO DE LA DECISIÓN

El acto administrativo a expedir solo adopta la modalidad suplementaria de teletrabajo, por ende no genera impacto económico.

#### V. DISPONIBILIDAD PRESUPUESTAL

No requiere

#### VI. IMPACTO MEDIOAMBIENTAL O SOBRE EL PATRIMONIO CULTURAL DE LA NACIÓN

La implementación del teletrabajo en el SENA puede tener un impacto muy positivo sobre el medio ambiente. Ello es debido a que la modalidad de trabajo suplementaria reducirá los desplazamientos de las personas al lugar de trabajo, con el consiguiente ahorro de energía y emisión de contaminantes por el menor uso del vehículo privado y la optimización del funcionamiento del espacio en oficinas.

#### VII. CONSULTAS y PUBLICIDAD

1. Publicidad: en cumplimiento de lo dispuesto en el numeral 8 del artículo [8](#) de la Ley 1437 de 2011, el texto del acto administrativo se publicará en la página web del SENA para comentarios después de la aprobación de la Dirección Jurídica.

#### VIII. ASPECTOS ADICIONALES RELEVANTES

El SENA y las organizaciones sindicales, mediante Acuerdo Colectivo suscrito el 6 de diciembre de 2018, establecieron como medidas para la población con discapacidad, la adaptación de puestos de trabajo de acuerdo a su condición de discapacidad y/o reubicación del empleado público funcionalmente y/o geográficamente en el centro más cercano a su lugar de domicilio, o como alternativa el SENA realizará una caracterización de la población en condición de discapacidad, con el objetivo de implementar teletrabajo para esta población.

#### IX. RAZONES PARA EXPEDIR NUEVO ACTO E IMPACTO EN LA SEGURIDAD JURÍDICA

El SENA debe dar aplicación a las normas vigentes sobre temas de función pública, citados en este documento, con el fin de implementar el teletrabajo en personas con discapacidad movilidad y con enfermedad catastrófica.

#### X. SÍNTESIS DE LAS OBSERVACIONES Y COMENTARIOS DE LOS CIUDADANOS Y DE LOS GRUPOS DE INTERÉS AL PROYECTO ESPECÍFICO DE REGULACIÓN

#### XI. INFORME GLOBAL CON LA EVALUACIÓN POR CATEGORÍAS, DE LAS OBSERVACIONES Y COMENTARIOS DE LOS CIUDADANOS Y GRUPOS DE INTERÉS

XII. EL PROYECTO CUMPLE CON LAS DIRECTRICES DE TÉCNICA NORMATIVA PREVISTAS EN EL DECRETO No. [1609](#) de 2015 Y EL DECRETO No. 270 DE 2017:  
SI X NO

#### XIII. ANEXOS

Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.

Normograma del Sena

ISSN Pendiente

Última actualización: 20 de abril de 2024 - (Diario Oficial No. 52.716 - 3 de abril de 2024)

