

## RESOLUCIÓN 1226 DE 2024

(abril 16)

<Fuente: Archivo interno entidad emisora>

### MINISTERIO DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACION Y LAS COMUNICACIONES

“Por la cual se modifica parcialmente la Resolución No. [4576](#) de 2023 “Por la cual se adopta e implementa la Política Interna de Teletrabajo, se modifican los lineamientos para Trabajo en casa y se deroga la Resolución [1838](#) del 31 de mayo de 2022”

### EL MINISTRO DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LAS COMUNICACIONES,

En ejercicio de sus facultades legales, en especial las que le confieren las Leyes [489](#) de 1998, [1341](#) de 2009 y [1978](#) de 2019 y el Decreto [1064](#) de 2020 y,

#### CONSIDERANDO QUE:

La Constitución Política de Colombia, en desarrollo de los artículos [13](#), [16](#), [20](#) y 25, establece que corresponde al Estado Colombiano la obligación de propiciar el derecho al acceso a las tecnologías de la información y las comunicaciones básicas que permitan el ejercicio pleno de los derechos a la igualdad, libertad de expresión, libre desarrollo de la personalidad y al trabajo en condiciones dignas y justas, siendo este último una obligación social que goza, en todas sus modalidades, de especial protección constitucional conforme al artículo [53](#) de la Carta Política.

Por su parte, la Ley [1221](#) de 2008 reguló el Teletrabajo como un instrumento de generación de empleo y autoempleo mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones (TIC), definiéndolo en el artículo [2](#) como “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”.

En cumplimiento de lo previsto en el artículo [8](#) de la Ley 1221 de 2008, el Gobierno Nacional reglamentó la materia a través del Decreto [0884](#) de 2012, compilado en el Capítulo [5](#) del Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único del Sector Trabajo, norma que tiene como finalidad reglamentar “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”.

El artículo [2.2.1.5.8](#) del Decreto 1072 de 2015 estableció para el sector público que el empleador debe incorporar, mediante Resolución, las condiciones especiales para que opere el teletrabajo en la respectiva Entidad Pública.

Adicionalmente, el artículo [2.2.5.5.54](#) del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, determinó 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.

Mediante la Resolución No. [4576](#) de 2023, la Entidad adoptó e implementó la Política Interna de Teletrabajo y se modificaron los lineamientos para Trabajo en casa al interior del Ministerio de

Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, estableciéndose, las condiciones del servicio, derecho y obligaciones, seguimiento, causales de suspensión, entre otros.

De conformidad con el artículo [2.2.1.5.1.7](#) del Decreto 1072 de 2015, las partes procurarán la flexibilización respecto del tiempo y modo en el desempeño de la labor contratada, siempre que se cumpla con la jornada laboral semanal establecida para servidores públicos y trabajadores del sector privado.

A su vez el Ministerio del Trabajo expidió el Decreto [1227](#) de 2022 el cual establece lo siguiente dentro de otras:

“(…)

**Artículo [2.2.1.5.16](#). Reversibilidad del Teletrabajo.** En los contratos laborales o vinculaciones reglamentarias vigentes en las que se pretenda implementar la modalidad de teletrabajo, las partes conservan el derecho a la reversibilidad del teletrabajo, esto es, la facultad de solicitar en cualquier momento, el retorno definitivo a la ejecución de labores en la empresa, entidad o centro de trabajo.

La reversibilidad para los trabajadores que se rigen bajo las normas de derecho privado, se hará efectiva en el término establecido por las partes y se sujetará a la posibilidad que tenga el empleador de contar con el espacio o puesto de trabajo y a la facultad del empleador para señalar el lugar en el que el trabajador prestará sus servicios.

La reversibilidad para los servidores públicos operará conforme las necesidades del servicio, las cuales serán evaluadas por la entidad pública, caso en el cual el retorno a la presencialidad será inmediato.

**PARÁGRAFO.** En caso de contratar o vincular por primera vez a un teletrabajador, este no podrá exigir posteriormente realizar su trabajo en las instalaciones del empleador, a no ser que las partes de común acuerdo modifiquen lo inicialmente pactado y en dado caso perdería su calidad de teletrabajador.”

**Artículo [2.2.1.5.17](#). Flexibilidad del Teletrabajo.** Las partes procurarán la flexibilización respecto del tiempo y modo en el desempeño de la labor contratada, siempre que se cumpla con la jornada laboral semanal establecida para servidores públicos y trabajadores del sector privado. Con este fin, se podrán acordar los esquemas de cumplimiento y seguimiento de funciones, así como de tiempos de entregas de trabajos y de ejecución de labores. La flexibilidad en el cumplimiento del horario de trabajo no podrá afectar el descanso efectivo de los teletrabajadores, ni su derecho a la desconexión laboral, conforme con lo dispuesto en la Ley [2191](#) de 2022, el Código Sustantivo del Trabajo, los Convenios Internacionales en materia de jornada de trabajo ratificados por Colombia y las normas que adicionen, modifiquen o sustituyan.

(.)”

La Resolución No. 04576 de 2023 señaló en su artículo [5](#), que la modalidad principal de teletrabajo que adopta el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones es la “suplementaria”, a su vez señala en el artículo [7](#), los Principios de voluntariedad y reversibilidad del teletrabajo y en el artículo [24](#), establece las causales de suspensión del programa de teletrabajo. En consecuencia, con el fin de fortalecer el cumplimiento de las actividades propias de la Entidad, se hace necesario modificar los lineamientos vigentes, para efectos de que su

desarrollo, sea aún más eficientemente y refleje de manera interna el cumplimiento de las metas y objetivos de cada una de las dependencias.

Conforme a lo expuesto, se hace necesario modificar parcialmente la Resolución número [04576](#) del 28 de noviembre de 2023, por las razones anteriormente señaladas.

RESUELVE:

**ARTÍCULO 1. Modificar** el Artículo [5](#) de la Resolución 04576 de 2023 del Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, el cual quedará así:

**“Artículo 5. Modalidad de teletrabajo:** La modalidad principal de teletrabajo que se adopta por el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones es la “suplementaria”, y que de acuerdo a las necesidades del servicio el teletrabajador laborará hasta tres (3) días hábiles a la semana en su lugar de residencia y el resto de días de la semana, de manera presencial, en las instalaciones de la Entidad, conforme a lo previsto en el inciso 4 del artículo [2](#) de la Ley 1221 de 2008 y al Artículo [2.2.1.5.17](#) de Decreto 1072 de 2015, que fue modificado por el Decreto [1227](#) del 2022.

Excepcionalmente, se podrá otorgar la calidad de teletrabajador a los servidores públicos del Ministerio de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones bajo la modalidad “Autónomo”, cuando se presenten condiciones especiales de salud o alguna limitación física de tal magnitud que le dificulte o impida asistir al Ministerio; dicha modalidad de teletrabajo deberá ser soportada mediante certificación expedida por la EPS o la ARL que evidencie la recomendación médico-laboral.

Para gestionar el Teletrabajo Autónomo, el servidor público deberá enviar la solicitud junto con los soportes al correo [sst@mintic.gov.co](mailto:sst@mintic.gov.co) comunicación al equipo de SST, quienes validarán la información y emitirán el concepto respectivo, que podrá ser favorable con remisión concomitante al Jefe Inmediato y a la Subdirección para la Gestión del Talento Humano para la suscripción del acuerdo de teletrabajo; o concepto no favorable que previo a ser remitido al jefe inmediato podrá ser susceptible de remisión a segunda opinión medico laboral.

**PARÁGRAFO 1.** Los días de teletrabajo serán acordados por el servidor y su jefe inmediato de manera consensuada, con el propósito de que el jefe inmediato pueda organizar a su equipo de trabajo para el efectivo cumplimiento de los logros del área, teniendo en cuenta que siempre deberán primar las necesidades del servicio y los lineamientos establecidos por la Entidad. Los días de teletrabajo podrán modificarse mediante la actualización del acuerdo de teletrabajo firmado por el funcionario y el Jefe Inmediato; dicho acuerdo debe ser enviado por correo electrónico a la Subdirección para la Gestión del Talento Humano, para reportar la novedad a la ARL.

**PARÁGRAFO 2.** En la modalidad suplementaria implementada y de acuerdo con la necesidad del servicio, se podrán pactar jornadas de teletrabajo de hasta tres (3) días a la semana y los días restantes en las instalaciones de la Entidad, lo cual será acordado entre el trabajador y el empleador, en virtud del principio de flexibilización del teletrabajo.

**PARÁGRAFO 3.** En todo caso, cualquier cambio en los días de teletrabajo acordado con el superior deberá ser informado a la Subdirección de Talento Humano, lo cual se realizará mediante correo electrónico del jefe inmediato al Teletrabajador con copia al correo electrónico [tuteletrabajo@mintic.gov.co](mailto:tuteletrabajo@mintic.gov.co)

**PARÁGRAFO 4.** Para la autorización de Teletrabajo se tendrá en cuenta que se permitirá:

- Acordar teletrabajo hasta 3 días, previo consenso escrito con el superior inmediato, consulta del tipo de trabajo (funciones que desempeña el servidor en el área) y priorización de la necesidad del servicio. En tal sentido, por excepción, si la necesidad del servicio así lo requiere el teletrabajador deberá asistir presencialmente a las actividades establecidas por el superior, aun en un día de teletrabajo.
- No podrá acordarse teletrabajo por los dos días (lunes y viernes) para un mismo servidor.
- En caso de festivo deberá asistir presencialmente el día hábil siguiente al día festivo.
- En caso de que el día de reintegro de disfrute de vacaciones, permiso remunerado o descanso compensado, coincida con un día de teletrabajo, el servidor deberá asistir presencialmente el día del reintegro de la situación administrativa (antes enunciadas) en la que se encuentre.
- Por necesidades del servicio, el Jefe inmediato del Teletrabajador, podrá suspender el teletrabajo.
- En el evento que el servidor sea requerido para asistir de manera presencial a la Entidad en un día asignado para teletrabajo, dicho día no podrá ser reasignado en días diferentes a los pactados en el acuerdo.

**ARTICULO 2. Modificar** el Artículo [7](#) de la Resolución 04576 de 2023 del Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, el cual quedará así:

**“ARTÍCULO 7. Principios de voluntariedad y reversibilidad del teletrabajo:** En virtud del principio de voluntariedad del Teletrabajo la adopción del Teletrabajo se debe dar por consenso entre la Entidad y el servidor. El empleador puede proponer esta modalidad al funcionario, y este último puede aceptar o rechazar tal solicitud. Asimismo, el servidor puede proponer esta modalidad a la Entidad y a su vez, el jefe inmediato la puede aceptar o rechazar, dando la respectiva retroalimentación y justificación al servidor.

En virtud del principio de reversibilidad, los servidores públicos a quienes se les haya otorgado la condición de teletrabajadores podrán solicitar en cualquier momento volver a la actividad laboral de manera presencial, de igual forma podrá solicitarlo el jefe inmediato, el cual conserva la facultad de solicitar en cualquier momento, el retorno definitivo a la ejecución de labores presenciales en el Ministerio.”

**ARTICULO 3. Modificar** el Artículo [24](#) de la Resolución 04576 de 2023 del Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, el cual quedará así:

**“ARTÍCULO 24. Causales de suspensión del Programa de Teletrabajo.** La suspensión de un servidor del programa de teletrabajo se producirá por alguna de las siguientes causas:

- a. Teniendo en cuenta que el Teletrabajo se concede tomando en consideración el aval o concepto previo del Jefe Inmediato, el mismo se suspenderá automáticamente y de manera inmediata, cuando **el teletrabajador cambie de área o cuando se presente cambio de cargo, funciones y/o en la persona que ejerce el cargo como jefe inmediato**, caso en el cual el Teletrabajador contará hasta con tres (3) meses para actualizar el acuerdo con su Jefe Inmediato e informar lo pertinente a la Subdirección para la Gestión de Talento Humano, para efectos del

envío de la respectiva copia a la historia laboral.

Vencido el plazo de los tres (3) meses para renovación y/o actualización, y en caso de que el trámite no haya sido surtido, el servidor público deberá iniciar nuevamente el proceso.

En el evento en que el jefe inmediato del teletrabajador notifique de manera escrita que el empleado público no podrá desempeñar sus funciones bajo la modalidad de Teletrabajo, la Subdirección para la Gestión del Talento Humano solicitará al Comité Coordinador de Teletrabajo que se revise el caso y se pronuncie sobre el retiro del teletrabajador del programa, de acuerdo con lo dispuesto en el literal h) del artículo [20](#) de la presente Resolución.

b. El acuerdo de Teletrabajo se suspenderá de manera inmediata cuando sea requerida la presencialidad del Teletrabajador por necesidad del servicio y este se niegue a asistir o a presentarse en las instalaciones de la Entidad.

**PARÁGRAFO 1:** Se hace fundamental señalar que de conformidad con el concepto 20226000341901 del 19 de septiembre de 2022 emitido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, los empleados públicos, salvo disposición en contrario, deben estar disponibles en las instalaciones de la Entidad en caso de que se requiera, motivo por el cual no se autorizará el Teletrabajo en ciudades diferentes a Bogotá D.C. o sus alrededores.

**PARÁGRAFO 2.** En el evento que el jefe inmediato evidencie que el Teletrabajador se encuentra prestando sus servicios fuera del lugar establecido en el acuerdo de Teletrabajo, podrá solicitar con base en lo anterior el retiro del servidor del programa de Teletrabajo y remitirá las diligencias al Grupo Interno de Trabajo de Control Disciplinario para que se inicie la respectiva investigación.

c. Por presunto incumplimiento de las condiciones, responsabilidades y obligaciones generales o específicas definidas en la ley, el acto administrativo particular mediante el cual se otorgue la condición de teletrabajador, o la presente resolución, circunstancia que deberá ser notificada por el Jefe Inmediato de manera escrita a la Subdirección para la Gestión del Talento Humano, en su calidad de responsable de hacer seguimiento a los compromisos establecidos con su teletrabajador.

El Subdirector para la Gestión del Talento Humano presentará el caso ante el Comité Coordinador de Teletrabajo, en el cual se citará al Teletrabajador y su Jefe Inmediato, para ser escuchados.

El Comité Coordinador de Teletrabajo decidirá sobre la viabilidad y el término de la suspensión, una vez evaluados los argumentos y las pruebas que los sustentan.

En caso de que el Comité Coordinador de Teletrabajo recomiende suspender al teletrabajador del programa de Teletrabajo, la Subdirección para la Gestión del Talento Humano comunicará dicha recomendación al jefe inmediato y al teletrabajador.

d. En caso de aplicación de sanción disciplinaria.

e. Por necesidades del servicio.

**PARÁGRAFO 1:** Para el control del proceso de suspensión, el Subdirector para la Gestión del Talento Humano, a través del Grupo Interno de Trabajo de Administración de Personal, deberá comunicar a Seguridad y Salud en el Trabajo, las novedades relacionadas con **cambios de área**,

**cambios de cargo, funciones y/o en la persona que ejerce el cargo como jefe inmediato** de los servidores públicos de la Entidad con el fin de dar lugar a la verificación de la existencia de acuerdos de teletrabajo; o comunicación directa de los Jefes Inmediatos a Seguridad y Salud en caso de presunto incumplimiento al acuerdo. Recibida dicha comunicación, se procederá a oficiar al teletrabajador que el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones ha conocido de la circunstancia acaecida y de la suspensión del acuerdo, sin perjuicio de las solicitudes de información que correspondan.

Se tendrá en cuenta para esta suspensión que el cambio en el cargo del jefe inmediato debe presentarse por situaciones administrativas que superen el lapso de un mes.

**PARÁGRAFO 2:** El proceso de suspensión deberá realizarse con sujeción al principio del debido proceso y a los derechos de defensa y contradicción. No obstante, si dentro del mismo se evidencia la comisión de una presunta falta disciplinaria, el Comité deberá remitir al Grupo Interno de Trabajo de Control Interno Disciplinario las pruebas aportadas, para los fines pertinentes.”

**ARTÍCULO 4. REVERSIBILIDAD:** A partir de la fecha de expedición de esta resolución quedaran sin efectos los acuerdos de teletrabajo vigentes, en virtud de la reversibilidad, previa revisión de las condiciones, lo anterior sin perjuicio que dentro de los quince (15) días hábiles siguientes, los jefes inmediatos de cada uno de los teletrabajadores registrados ante la Subdirección para la Gestión del Talento Humano verifiquen la viabilidad de suscribir nuevos acuerdos de teletrabajo previo análisis de las necesidades del servicio de cada dependencia y el cumplimiento de los requisitos establecidos para los efectos.

**PARÁGRAFO 1:** Lo establecido en el presente artículo no aplica para los Teletrabajadores en la modalidad autónoma.

**PARÁGRAFO 2:** La aplicación de la reversibilidad deberá ser comunicada al teletrabajador y a la respectiva ARL.

**ARTÍCULO 5. COMUNICACIÓN:** Comunicar la presente Resolución a todos los servidores del Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, una vez la misma se encuentre en firme, para su aplicación.

**ARTÍCULO 6. VIGENCIA:** La presente Resolución rige a partir de la fecha de su publicación y modifica la Resolución [04576](#) del 28 de noviembre de 2023.

Dada en Bogotá D.C., a los dieciséis (16) días de abril de 2024

**PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE**

**MAURICIO LIZCANO ARANGO**

Ministro de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.  
Compilación Jurídica MINTIC  
n.d.

Última actualización: 30 de abril de 2024 - (Diario Oficial No. 52.728 - 15 de abril de 2024)



**MINTIC**