

# DOCUMENTO TÉCNICO DEL PROYECTO DE DECRETO REGLAMENTARIO DE LA LEY 1221 DE 2008 POR EL CUAL SE ESTABLECEN NORMAS PARA PROMOVER Y REGULAR EL TELETRABAJO EN EL SECTOR PÚBLICO

## 1. Antecedentes y justificación

Los inicios del teletrabajo se remontan a la década de los años sesenta en los Estados Unidos en lo que se formula la necesidad de llevar el trabajo al trabajador. Jack Nilles, lo denominó “*telework*” o “*teleworking*” e inicialmente denominado como “*teleconmutation*” (teledesplazamiento). Esta modalidad de trabajo se realizó como medida que pretendía contrarrestar la crisis energética de los años setenta, la descongestión vehicular y la protección al medio ambiente, por medio de la utilización de nuevas formas de tecnologías<sup>1</sup>. No obstante, la propagación de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) aún era escasa en el escenario global, provocando así que el teletrabajo no tuviera impacto decisivo en el mercado laboral<sup>2</sup>.

En la década de los ochenta, se realizan en Estados Unidos los primeros proyectos pilotos, ahí se identifica que esta modalidad puede ser una herramienta de inserción laboral de los sectores de la población vulnerable: discapacitados y mujeres cabezas de familia. Para la década de los noventa comienza su utilización de manera masiva, se constituye en un elemento de flexibilidad laboral que facilita la política de descentralización empresarial<sup>3</sup>.

Siguiendo los parámetros establecidos en los Estado Unidos, en la Unión Europea, los teletrabajadores aumentaron notablemente. Para los años comprendidos entre 1997 y 1998 la cuantía de este tipo de trabajadores era de 2 a 4,5 millones, para el año de 1999 pasaron a ser una masa poblacional de más de 9 millones. (De la Cámara Arilla, Carmen).

En septiembre de 2002, en el marco de la Unión Europea, se celebró el Convenio del Teletrabajo. Tras una década de discusiones y negociaciones sobre las condiciones laborales de los teletrabajadores, se llegó a un acuerdo sobre las condiciones de los trabajadores que hacen uso de las TIC como formas para desarrollar su trabajo<sup>4</sup>.

---

<sup>1</sup> Gareca, Mariana; Verdugo, Rocío; Briones, José Luis; Veda, Aldo. (2007) *Salud Ocupacional y Teletrabajo*. Revista Ciencia y Trabajo, Número 25, Julio-Septiembre 2007. Pág. 85. PDF. En [www.cienciaytrabajo.cl](http://www.cienciaytrabajo.cl).

<sup>2</sup> De la Cámara Arilla, Carmen. (2000) *El teletrabajo, un indicador de cambio en el mercado de trabajo*. Universidad de Barcelona, Cuaderno de Relaciones Laborales. 2000. Pág. 235.

<sup>3</sup> Beltrán Puche, Amparo (et. al), *Las relaciones virtuales del teletrabajo*, tesis de grado, Pontificia Universidad Javeriana, 2002 Bogotá, pp. 24 y s.s.

<sup>4</sup> Revista de la Organización Internacional del Trabajo, Septiembre-Octubre de 2002. Número 44. Ver en [www.ilo.org.com](http://www.ilo.org.com)

En América Latina, el teletrabajo como nueva forma de empleo lleva muy poco tiempo de adopción e implementación. Chile es el pionero en modificar su marco legal para brindar una cobertura con respecto a los derechos que deben gozar los teletrabajadores<sup>5</sup>. Este país modificó el artículo 22 del Código Sustantivo del Trabajo en el año 2001 agregando un último inciso así: *"Asimismo, quedan excluidos de la limitación de jornada, los trabajadores contratados para que presten sus servicios preferentemente fuera del lugar o sitio de funcionamiento de la empresa, mediante la utilización de medios informáticos o de telecomunicaciones"*.

Aunque esta nueva modalidad de trabajo se haya desarrollado con mayor amplitud dentro del sector privado, la esfera pública también ha participado en su desarrollo e implementación. El sector público, ha incorporado dentro de sus agendas políticas al teletrabajo como una medida que permita impulsar las políticas de desarrollo económico y formación. Temas como recortes presupuestarios, conservación del medioambiente y la incorporación de la población familiar-femenina al mercado laboral, hacen parte de la justificación para la intervención estatal en la formulación del teletrabajo. Es más notoria la participación del sector público en Europa que en Estados Unidos, donde la labor del Estado de este último, con respecto a la articulación del teletrabajo a sus políticas públicas es más sosegada<sup>6</sup>.

De los fenómenos antes descritos, que implicaron las grandes transformaciones en el derecho laboral en las postrimerías del siglo pasado, se destaca la relevancia en los años noventa de *"la fuerte competencia internacional, los procesos de integración económica y la innovación tecnológica, que posibilitaron la consolidación de modelos de organización de la producción y de la empresa, basados en criterios de deslocalización, externalización, descentralización o flexibilización"*<sup>7</sup>. Lo anterior como generador de una reorganización empresarial en la que se tiene en cuenta la integración a sus modelos productivos de los medios tecnológicos y de comunicación, que llevan a una deslocalización de las empresas, que ha trascendido a la deslocalización misma de los puestos de trabajo. Esto no implica la desnaturalización de las notas fundamentales de la relación laboral, puesto que las tecnologías de la información son en definitiva instrumentos de subordinación *on-line* que llevan a entender la licitud de *"una obligación de teledisponibilidad, es decir, de la obligación de estar localizable y dispuesto para incorporarse al trabajo, cuando ello sea requerido por el empleador"*<sup>8</sup>.

Lo anterior con el fin de garantizar la eficiencia en la actividad económica no sólo del sector privado sino del sector público, en el sentido en que el Estado actúa como agente principal de la economía nacional y así mismo debe obrar con observancia de la efectividad de sus recursos y optimización de la función pública. Además de lo

---

<sup>5</sup> *Ibíd.* Revista Ciencia y Trabajo. Pág. 87.

<sup>6</sup> *Ibíd.* De la Cámara Arilla, Carmen. Pág. 236.

<sup>7</sup> Lenis Gómez, Mauricio. (2007) *Teletrabajo: apuntes para un análisis sociojurídico*. Revista Actualidad Laboral y Seguridad Social. Núm. 144. Nov.- Dic. 2007. Bogotá: Legis Editores S.A.

<sup>8</sup> Raso Delgue, Juan. (2007). *El impacto de las nuevas tecnologías en la privacidad e intimidad del trabajador*. Revista Actualidad Laboral y Seguridad Social. Núm. 157. Ene.- Feb. 2010. Bogotá: Legis Editores S.A.

anterior, la realidad muestra cómo de *“una lectura sistemática e integral de la norma es posible inferir que su ámbito de aplicación no excluye al sector público, de hecho, se ha tenido conocimiento de vivencias de Teletrabajo en el SENA y Telefónica Telecom”*<sup>9</sup>, lo anterior en referencia a la ley 1221 de 2008, por la cual se establecen normas para promover y regular el teletrabajo en Colombia.

La precitada norma en su exposición de motivos evidencia estas necesidades así, en la ponencia para segundo debate al proyecto de ley No. 170 de 2006, extracta las razones que hacen ventajoso el teletrabajo, entre las cuales se destacan la disminución de los costos de desplazamiento, aumento de las posibilidades laborales de personas que presentan algún tipo de discapacidad, mejora de la calidad de vida y aumento de la flexibilidad de horarios de trabajo.

En la discusión sobre el teletrabajo en Colombia se dijo que *“puede, sin embargo, suponer también un deterioro de las condiciones de trabajo, así como el solapamiento de la vida privada o familiar por el trabajo o vida laboral”*, así mismo, *“puede ser también utilizado como una fórmula encubierta de reducción de plantillas, trabajo precario y mal pagado que propicie la explotación de minorías menos favorecidas”*<sup>10</sup>.

Si bien el teletrabajo ha sido tenido como una forma de precarización de las condiciones laborales, es pertinente observar cómo a través de una adecuada regulación puede ser motor para la consecución de nuevas oportunidades laborales. En este orden de ideas, el teletrabajo funge como promotor de la dignificación laboral, en el sentido en que el mismo *“puede ser analizado bajo dos perspectivas: si bien se pueden perder algunos puestos de trabajo localizados, también se pueden generar otros deslocalizados”*<sup>11</sup>.

De acuerdo con las anteriores consideraciones, se derivan dos criterios fundamentales que sustentan la aparición de regulaciones específicas para este tipo de trabajadores, en especial en lo que atañe a la función pública: por una parte, el criterio de realidad, en el sentido en que no es dable atender a la pretensión de un derecho estático e inmutable, sino que el mismo debe ofrecer dinamismo y flexibilidad para adaptarse a las circunstancias sociales que pretende regular. Por otra parte, aparece el criterio de necesidad, según el cual este tipo de regulaciones aparecen imprescindibles no sólo para garantizar la eficiencia de la administración pública, sino para asegurar el cumplimiento de los fines sociales del Estado.

---

<sup>9</sup> DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA. (2009). *Aplicabilidad de la Ley 1221 de 2008 (Teletrabajo) en el Sector Público: Avances y Perspectivas*. En: [http://www.dafp.gov.co/index.php?option=com\\_content&view=article&id=146:aplicabilidad-de-la-ley-1221-de-2008-teletrabajo-en-el-sector-publico-avances-y-perspectivas&catid=1:latest-news&Itemid=50](http://www.dafp.gov.co/index.php?option=com_content&view=article&id=146:aplicabilidad-de-la-ley-1221-de-2008-teletrabajo-en-el-sector-publico-avances-y-perspectivas&catid=1:latest-news&Itemid=50)

<sup>10</sup> Ponencia para segundo debate al proyecto de ley No. 170 de 2006 senado. Gaceta del Congreso de la República No. 266 de 13 de junio de 2007. Pág. 1.

<sup>11</sup> Lenis Gómez, Mauricio. (2007) *Teletrabajo: apuntes para un análisis sociojurídico*. Revista Actualidad Laboral y Seguridad Social. Núm. 144. Nov.- Dic. 2007. Bogotá: Legis Editores S.A.

## 2. Impacto a nivel internacional del teletrabajo

A nivel internacional ya es evidente la relevancia de la adecuación del derecho a las nuevas tecnologías de la información, en el sentido en que por ejemplo, es interesante observar como en Italia se promulga en 1998 la Ley Bassanini sobre el teletrabajo en la función pública (Italia de 16 de junio de 1998). Franco Bassanini (2000), impulsor de la reforma y Ministro de Administraciones Públicas, consideró que mediante el teletrabajo se lograba una renovación de la administración pública italiana, administración, que no contaba con ninguna reforma orgánica desde 1865 y que por lo mismo se califica como ineficiente y costosa.

En el marco de la Unión Europea, el Comité de Diálogo Social del sector de las telecomunicaciones en el año 2002, aprobó un acuerdo marco reglamentario del teletrabajo. Se dijo entonces que las modernas relaciones laborales comprendían desafíos tales como la inclusión del teletrabajo como un elemento fundamental para el progreso de las formas productivas. Esto teniendo en cuenta que para la época se calculaba un número superior a diez millones de teletrabajadores y la existencia previa de normas internas al interior de la Comunidad Europea.

En España, el Ministerio de Administraciones Públicas en el año 2006 elaboró un Manual para la implantación de programas piloto de teletrabajo en la Administración General del Estado en el que se define al teletrabajador del sector público como *“aquel empleado o empleada pública que, en el desempeño de su puesto de trabajo, alterna su presencia en el centro de trabajo en el que desarrolle sus funciones con alguna de las modalidades de jornada de carácter no presencial establecidas en los programas de teletrabajo aprobados anualmente por los departamentos ministeriales o sus organismos públicos”*<sup>12</sup>.

## 3. Reglamentación del teletrabajo para el sector público en Colombia

Dentro del marco de implementación del teletrabajo en el sector público, es necesario regular de manera concreta la relación laboral de los teletrabajadores, pues aun cuando la definición contenida en la ley 1221 de 2008 por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones<sup>13</sup>, indica que no es necesaria la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo, esto no significa que se encuentre fuera del ámbito de protección laboral,

---

<sup>12</sup> Ministerio de Administraciones Públicas (2006): Manual para la implantación de programas piloto de teletrabajo en la Administración General del Estado. Madrid.

<sup>13</sup> 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

puesto que la misma se hace extensible a todo tipo de labor por el solo hecho de la subordinación o dependencia económica.

De lo anterior puede inferirse la necesidad de una regulación propia para esta modalidad, que implica en sí misma una ruptura en la relación del hombre con el espacio de trabajo; aun cuando en la legislaciones comparadas se aplican las normas del trabajo a domicilio, en el proyecto de decreto reglamentario de la ley del teletrabajo se desarrollará un tratamiento normativo totalmente autónomo a dichas disposiciones, pues existe una diferencia esencial entre el trabajo a domicilio y el teletrabajo, partiendo del lugar de la prestación, con independencia del vínculo originario. Al respecto la ley 1221 de 2008 no limita el ámbito de prestación del servicio al domicilio del trabajador, es mucho más amplio, contempla que el trabajador bien puede laborar desde su residencia, escoger un sitio diferente o no tener un lugar de trabajo determinado. Ahora bien respecto al principio general de la prestación personal del servicio se exceptúa en las relaciones laborales de los trabajadores a domicilio, por cuanto estos pueden recibir ayuda de su familia en la ejecución de labores, caso no admisible para el teletrabajo.

La revolución tecnológica ha deshecho los conceptos tradicionales del trabajo. En la actualidad basta con que la actividad no requiera de forma continuada la presencia física del trabajador, se le facilite un ordenador portátil con Internet, un teléfono o cualquier dispositivo para poder saber donde está localizado y realizar sus labores desde cualquier lugar, situación que trae aparejada la ruptura entre la jornada y el resultado, propia de los trabajos presenciales, por ello es indispensable prever en el teletrabajador unas calidades especiales: autodisciplina laboral, conocimientos básicos de informática y comunicaciones. Entre sus aptitudes se encuentran también la auto-motivación, la adaptabilidad, la planificación, la autoconfianza y la iniciativa, entre otras.

Estos retos son acogidos en la reglamentación del teletrabajo, así, es necesario la necesidad de incluir aspectos tales como: jornadas de trabajo; riesgos profesionales; seguridad social; acceso a la información; adecuación de la infraestructura en comunicaciones; políticas públicas de promoción y fomento al teletrabajo y registro de teletrabajadores, entre otros. De la determinación de estos temas pueden surgir conflictos, por la posible vulneración de los derechos mínimos de los que trabajen en esta modalidad especial, por esta razón, el proyecto de decreto reglamentario señala que los teletrabajadores deben gozar de igualdad respecto de los derechos de los demás servidores públicos que trabajan en las locaciones físicas de las entidades; la aplicación del teletrabajo; su carácter voluntario; las condiciones; la protección de datos; la intimidad; el suministro de recursos; capacitación; equipos; seguridad social, así como su inspección y vigilancia.

#### **4. Retos e implicaciones de la aplicación del teletrabajo en el sector público**

El teletrabajo como nueva modalidad de relación laboral presenta grandes retos de aplicación, uno de ellos, tal vez el más evidente y de mayor impacto, está relacionado sin duda con la economía, el presupuesto y la política fiscal de todos los órganos y dependencias del estado. Estos deberán adaptar sus recursos físicos, humanos y tecnológicos, e incurrir en nuevos costos como son: la capacitación; los suministros de medios electrónicos y la creación y optimización de la infraestructura tecnológica del país. Este aspecto es de notoria importancia debido a que para el 2009, la infraestructura tecnológica del país denota poco crecimiento en relación con los demás países latinoamericanos como lo demuestra un estudio publicado por la Revista Digital Tec Digestion denominado Nuevas Cifras de Internet en Latinoamérica<sup>14</sup>. Colombia se encuentra en dicho estudio en el penúltimo lugar de penetración a redes mundiales y acceso a internet con un 28% de crecimiento. Esto justifica la necesidad de una inversión en el sector público que permita revertir esta desventaja competitiva.

Otro de los desafíos que implica el teletrabajo se origina como resultado de la distancia física entre el empleador y el trabajador, esto fomenta el empobrecimiento del ejercicio de control, vigilancia, revisión y observación que el empleador debe ejercer sobre su trabajador, y sobre las actividades realizadas y los resultados arrojados por éste. Esta situación conduce a la necesidad de la creación de nuevos mecanismos de control y fiscalización a distancia y nuevas herramientas de evaluación de resultados de las actividades y la eficiencia de los teletrabajadores. Así también es necesario un cambio cultural que modifique la tradicional relación laboral, en ese sentido se originan obstáculos relacionados con el recurso humano con que cuenta la entidad, evidenciando la necesidad de una vigilancia estricta de las características que deberá cumplir todo trabajador que decida acogerse a esta nueva modalidad de trabajo, en otras palabras, no cualquier funcionario o trabajador podrá realizar actividades de teletrabajo ya que deberá tener un amplio sentido de responsabilidad, pues se está extendiendo el uso de un bien público y de la información pública que por este carácter es confidencial y fuera del control del estado. En aras de garantizar la seguridad y confiabilidad de los datos confiados al teletrabajador deben desarrollarse sistemas operativos que permitan un alto nivel de confidencialidad e integridad de los mismos.

El teletrabajo implica por su naturaleza romper barreras culturales como la de acudir todos los días a la oficina, y tener un seguimiento presencial de un superior jerárquico,

---

<sup>14</sup> Revista Online TEC DIGESTIO. NUEVAS CIFRAS DE INTERNET EN LATINOAMÉRICA Consultado el 15 de Diciembre de 2010. Disponible en: <http://www.tecdigestion.com/2009/01/26/nuevas-cifras-de-internet-en-latinoamerica/>

sin embargo, se mantiene el elemento subordinación, pues no puede sustraerse al funcionario del cumplimiento de labores predeterminadas por el solo hecho de no encontrarse en un lugar establecido de trabajo, para este fin en el proyecto de decreto reglamentario se acude al estándar *producción-meta* que condensa los criterios de calidad y cantidad en el trabajo, el que, mediante la presentación de informes periódicos, permitirá verificar el cumplimiento de metas establecidas con anterioridad por parte de la entidad.

## **5. Justificación del articulado del proyecto de decreto reglamentario del teletrabajo**

### **TITULO I Disposiciones Generales**

**Artículo 1º Objeto.** El presente Decreto tiene por objeto promover y regular el Teletrabajo en los órganos y dependencias del Estado.

*Las disposiciones contenidas en la ley 1221 de julio 16 de 2008 no plantean aplicación exclusiva al sector privado, de hecho, se ha tenido conocimiento de vivencias de Teletrabajo en el SENA y Telecom, a través de la modalidad call-center.*

**Artículo 2º Fines.** La implementación del teletrabajo tiene como finalidad incrementar la productividad del servidor público, facilitar su movilidad, generar descongestión vehicular, incentivar la protección del medio ambiente, favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, e impulsar la inclusión laboral de la población vulnerable mediante la utilización de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC).

*El teletrabajo como forma de organización laboral que no requiere la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo gracias al empleo de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC), implica una serie de ventajas que refieren mejoras en la vida del trabajador en relación a su ámbito familiar, inclusión de la población vulnerable y dignificación del trabajo, de igual manera genera disminución de las barreras de accesibilidad y transporte.*

**Artículo 3º Ámbito de aplicación.** Las disposiciones contenidas en este decreto, serán aplicables para los teletrabajadores vinculados a todos los órganos y dependencias de todas las ramas y funciones del sector público en todos los niveles y órdenes, bien sea su relación regida por un contrato de trabajo o una relación legal y reglamentaria.

*Aplicación para todas las personas que sostienen relaciones laborales de teletrabajo con cualquier órgano o dependencia del Estado en virtud del principio de igualdad de oportunidades.*

**Artículo 4º Territorialidad.** El presente decreto rige en todo el territorio de la República, para todos sus habitantes, sin consideración a su nacionalidad.

*Aplicación de la ley laboral en el espacio teniendo en cuenta la teoría de la territorialidad absoluta al señalar el carácter imperativo de las normas nacionales para todas las personas y las relaciones jurídicas que sostengan.*

**Artículo 5º Manuales de funciones de las entidades públicas.** Todo órgano o dependencia del Estado deberá adaptar los manuales de funciones y requisitos mínimos con el fin de permitir y facilitar la implementación del teletrabajo como una forma de organización laboral, dentro de un plazo de 6 meses contados a partir de la promulgación del presente decreto.

*Para lograr la definitiva inclusión de esta forma de organización laboral en el sector público cada órgano o departamento interesado en la aplicación del teletrabajo debe regular su funcionamiento institucional en su respectivo manual de funciones y requisitos mínimos. Dicha inclusión ha de propender por el cumplimiento de todos los principios laborales constitucionales.*

**Artículo 6º Vigilancia.** La vigilancia especial a cargo del Ministerio de Protección Social encaminada a garantizar que los teletrabajadores no sean sometidos a excesivas cargas de trabajo comprenderá las siguientes atribuciones:

- a) Acceder a los sistemas informáticos de los órganos y dependencias del Estado que se ocupen del registro de la actividad de los teletrabajadores.
- b) Acceder a los sistemas de telecomunicaciones de los órganos y dependencias del Estado.
- c) Requerir al representante legal o quien haga sus veces los informes precisos y detallados sobre las jornadas de trabajo de los teletrabajadores.
- d) El inspector verificará los acuerdos de producción meta para vigilar el cumplimiento de los límites a la jornada de trabajo.

**Parágrafo.** En ejercicio de estas atribuciones la autoridad administrativa velará especialmente por la protección de la intimidad del trabajador.

*La especial situación del teletrabajador en lo referente a la verificabilidad del ejercicio de la labor que se le encomienda, genera la necesidad de atribuirle al Ministerio de la Protección Social según el artículo 6 numeral 1 de la ley 1221 del 2008, el ejercicio de nuevas facultades para efectuar la respectiva vigilancia al cumplimiento de cargas laborales justas para los teletrabajadores en los órganos y departamentos del Estado.*

*Esta situación conduce a la necesidad de la creación de mecanismos de control y fiscalización a distancia y nuevas herramientas de evaluación de resultados de las actividades y la eficiencia de los teletrabajadores.*

## TITULO II Implementación del Teletrabajo en el Sector Público

**Artículo 7º. Derechos y obligaciones de los teletrabajadores.** Los teletrabajadores mantendrán y se beneficiarán de los mismos derechos y obligaciones, garantizados por la legislación y los convenios colectivos aplicables, que tienen los demás trabajadores de la institución.

**Parágrafo.** Los órganos o dependencias del Estado, que acudan al teletrabajo deberán implementar sistemas de seguridad que garanticen la reserva, confidencialidad, trazabilidad, integridad, uso debido, rastreabilidad, accesibilidad de la información, documentos y mensaje de datos.

Una vez implementados dichos procedimientos y mecanismos la responsabilidad por los atributos anteriormente descritos será del teletrabajador.

*El presente artículo reproduce la aplicación del principio constitucional de igualdad en el sentido en que prevé el trato igualitario entre trabajadores que se encuentran en condiciones iguales de eficiencia, puesto que al realizar un estudio de términos de comparación entre los trabajadores ordinarios y los teletrabajadores, se observa que los elementos esenciales de la relación laboral se mantienen incólumes. Así las cosas, se tiene la prestación de un servicio personal a través de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC), una dependencia por parte del teletrabajador de las directrices de modo, tiempo y lugar dadas por su empleador como instrumentos de subordinación on-line, en la que se tiene la obligación de teledisponibilidad, y el pago de una remuneración como contraprestación al servicio prestado. Lo anterior se reafirma en el numeral sexto del artículo sexto de la ley 1221 de 2008, en el que se consagra 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".*

*El parágrafo se justifica en la medida en que la utilización de dichas herramientas para la prestación del servicio, facilitan la accesibilidad a información confidencial y privilegiada, razón por la cual los órganos o dependencias del Estado tienen la obligación de velar por su integridad y naturaleza sumaria. Así mismo, recuerda las obligaciones generales de fidelidad y de buena fe-lealtad del trabajador, según las cuales el mismo no podrá comunicar con terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que tenga sobre su trabajo, especialmente sobre los asuntos que sean de naturaleza reservada o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios al ente estatal.*

**Artículo 8º. Evaluación del teletrabajador.** Los órganos o dependencias del Estado se encargarán de la creación de los procesos y procedimientos de evaluación para determinar la idoneidad y competencia de la persona para cumplir sus funciones en la modalidad del teletrabajo.

*Este artículo desarrolla la norma constitucional del inciso cuarto del artículo 125 superior en el cual se prevé la calificación del desempeño del servidor público como mecanismo para garantizar su idoneidad, al consagrar entre las causales de retiro del servicio la "calificación no satisfactoria en el desempeño del empleo". Así pues se tiene*

*como necesaria una evaluación periódica del empleado para verificar que reúne las calidades necesarias adaptadas a la especial modalidad de teletrabajo, que habrá de ser desarrollada por los órganos o dependencias del estado de acuerdo a las especificidades propias de su función. Lo anterior en observancia de la evaluación permanente que debe caracterizar la política del fomento al teletrabajo preceptuada por el artículo 3º de la ley 1221 de 2008.*

**Artículo 9º. Jornada Laboral.** La jornada de los teletrabajadores será de cuarenta y cuatro horas 44 horas semanales.

A los empleos cuyas funciones impliquen el desarrollo de actividades discontinuas, intermitentes o de simple vigilancia en la modalidad del teletrabajo podrá señalárseles una jornada de trabajo de doce horas diarias, sin que en la semana excedan un límite de 66 horas.

Cuando el teletrabajo sea ejecutado donde no sea verificable la jornada laboral, el Ministerio de Protección Social ejercerá vigilancia especial para evitar que se exceda la jornada laboral. No se causaran ni se pagarán horas extras, dominicales y festivos.

Cuando el teletrabajo sea ejecutado donde sea verificable la jornada laboral, se causaran el pago de horas extras dominicales y festivos.

*La justificación de esta norma debe atender a dos situaciones diferentes: en primer lugar la de los teletrabajadores cuya jornada de trabajo no es verificable, previstos en el numeral primero del artículo sexto de la ley 1221 de 2008, en la que se debe tener especial atención por parte de las autoridades del trabajo, para que los mismos no sean sometidos a excesivas cargas de trabajo. En segundo lugar, comprende a aquéllos teletrabajadores cuya jornada es verificable comprendidos en el párrafo único del artículo en cita.*

*La anterior disposición se construye en observancia de lo previsto por el artículo 33 del decreto 1042 de 1978, aplicable en virtud del principio de igualdad entre los servidores públicos ordinarios y los sometidos a la modalidad de teletrabajo y lo dispuesto por las normas internacionales del trabajo referentes a la materia.*

**Artículo 10. Verificación de actividades.** La eficiencia y cumplimiento de las labores de los teletrabajadores se verificarán de acuerdo con la producción-meta, en cuanto a calidad y cantidad, según los informes que al efecto se presentarán y aprobarán oportunamente.

*Este artículo enuncia la forma en la que debe ejercerse la subordinación y control de funciones al teletrabajador. Se relaciona de manera directa con la forma específica de realizar la evaluación de desempeño en el caso particular de los teletrabajadores de acuerdo a la necesidad de servidores públicos idóneos. Lo anterior en observancia de la evaluación permanente que debe caracterizar la política del fomento al teletrabajo preceptuada por el artículo 3º de la ley 1221 de 2008.*

**Artículo 11. Seguridad Social y Riesgos Profesionales.** Los teletrabajadores se encontraran afiliados al sistema de seguridad social integral de conformidad con el régimen aplicable al órgano o dependencia al cual se encuentren vinculados. El teletrabajador deberá estar afiliado al sistema general de riesgos profesionales. La enfermedad profesional y el accidente de trabajo deberán sobrevenir por razón o con ocasión al teletrabajo.

*Este artículo desarrolla lo establecido en el artículo sexto numeral sexto de la ley 1221 de 2008, en el sentido en que la norma busca la igualdad de trato entre los teletrabajadores y los demás trabajadores, citando determinadas materias entre las cuales se contempla de manera especial la protección en materia de seguridad social.*

*Se hace una referencia expresa al Sistema General de Riesgos Profesionales, en atención a las especificidades propias del desarrollo de la actividad mediante la modalidad de teletrabajo, lo cual dificulta la determinación del acaecimiento del Accidente de Trabajo o el desarrollo de la enfermedad profesional. Cuando se reglamenta que la enfermedad profesional y el accidente de trabajo deberán sobrevenir por razón o con ocasión al teletrabajo se reitera el origen de los mismos, excluyendo todos aquellos accidentes y enfermedades sobrevenidos por circunstancias exógenas a la ejecución misma del teletrabajo.*

*En virtud del principio de igualdad de trato entre los teletrabajadores, y teniendo en cuenta que la modalidad de prestación del servicio no altera la relación laboral, es pertinente aclarar que los teletrabajadores son sujetos de aplicación del Sistema General de Riesgos Profesionales de acuerdo a lo establecido en el artículo 3º del Decreto 1295 de 1994, en el que se aplica a los trabajadores del sector público, oficial y semioficial, en todos sus órdenes.*

**Artículo 12. Adaptación de las disposiciones del Código Disciplinario Único.** En el evento en el que no sea verificable la jornada laboral de los teletrabajadores, deberá considerarse un régimen disciplinario que sea compatible con la prestación de los servicios y con las características especiales del teletrabajo.

*Al no ser verificable en todos los casos la jornada laboral de los teletrabajadores es indispensable considerar un régimen disciplinario que sea compatible con la prestación de los servicios y con las características especiales del teletrabajo. El artículo 12 del decreto reglamentario prevé la necesidad de la expedición de una norma que adecúe las disposiciones contenidas en la ley 734 de 2002 por la cual se expide el Código Único Disciplinario, relativas a la jornada laboral con el fin de brindar seguridad jurídica en esta materia, al teletrabajador.*

**Artículo 13. Registro de teletrabajo.** El jefe encargado del órgano o dependencia del Estado, llevará un registro de teletrabajadores para informar a la autoridad competente.

El registro se llevará en libros y documentos electrónicos, en los que conste:

- a) Nombre y apellido de los teletrabajadores

- b) Cantidad y características de trabajo
- c) Motivos o causas de la reducción o suspensión de trabajo
- d) Cualquier otra indicación o precisión relativa a la relación laboral.

*Al implementar el teletrabajo como forma de organización laboral en la Administración Pública, es indispensable implantar mecanismos de control que tengan como fin, además de verificar la eficacia y eficiencia de la prestación de servicios del estado, garantizar a quienes se vincularon como teletrabajadores derechos y prerrogativas laborales. Así pues se establece dentro del articulado reglamentario, el registro de teletrabajadores en cada uno de los órganos o dependencias del Estado, la exigibilidad de algunos requisitos de registro y la vigilancia de la autoridad respectiva, la cual evaluará las condiciones laborales en las que se desempeñan dichos trabajadores.*

### **TITULO III Infraestructura de telecomunicaciones para el teletrabajo**

**Artículo 14. Infraestructura.** Todos los órganos y dependencia del Estado deberán contar con la infraestructura física y la infraestructura tecnológica, necesaria para desarrollar el teletrabajo, de conformidad con las especificidades propias de la actividad.

*El desarrollo de cualquier actividad por medio del teletrabajo, requiere la dotación de infraestructura física y tecnológica necesaria para la ejecución de la labor encomendada, sin que esto signifique que el trabajador tenga que soportar o subrogarse los costos que de esta forma de organización se deriven.*

**Artículo 15. Acceso a las tecnologías de la información y la comunicación – TIC.** El Estado garantizará el acceso a las tecnologías de la información y de las comunicaciones, a través de la adquisición de todos los recursos, herramientas, equipos, programas informáticos, aplicaciones, redes y medios, que permitan el desarrollo del teletrabajo conforme a las actividades propias de cada órgano o dependencia del Estado.

*El Estado en su calidad de empleador tiene la obligación de suministrar a los teletrabajadores todos los recursos, herramientas, equipos, programas informáticos, aplicaciones, redes y medios, que garanticen a los mismos el acceso a las tecnologías de la información y las comunicaciones y al trabajo en esta modalidad de organización laboral.*

**Artículo 16. Capacitación.** Los órganos y dependencias del estado deberán incluir dentro de sus programas de capacitación y formación los temas y materias necesarias para la adecuada aplicación de las TIC, autocontrol, responsabilidad y cumplimiento de metas.

*Este artículo busca la efectividad de las labores desarrolladas mediante la modalidad de teletrabajo para garantizar su adecuado funcionamiento y resultados en el desarrollo de la función pública. Cada órgano o dependencia debe efectuar capacitación y*

*adiestramiento de los teletrabajadores teniendo en cuenta las tecnologías específicas requeridas para el ejercicio de la labor respectiva.*

#### **TITULO IV Disposiciones finales**

**Artículo 17. Vigencia.** Este decreto rige a partir de su publicación.

### **6. ARTICULADO**

**Por el cual se reglamenta la ley 1221 de 2008 por la cual se promueve y regula el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones**

#### **TITULO I Disposiciones Generales**

**Artículo 1º Objeto.** El presente Decreto tiene por objeto promover y regular el Teletrabajo en los órganos y dependencias del Estado.

**Artículo 2º Fines.** La implementación del teletrabajo tiene como finalidad incrementar la productividad del servidor público, facilitar su movilidad, generar descongestión vehicular, incentivar la protección del medio ambiente, favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, e impulsar la inclusión laboral de la población vulnerable mediante la utilización de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC).

**Artículo 3º Ámbito de aplicación.** Las disposiciones contenidas en este decreto, serán aplicables para los teletrabajadores vinculados a todos los órganos y dependencias de todas las ramas y funciones del sector público en todos los niveles y órdenes, bien sea su relación regida por un contrato de trabajo o una relación legal y reglamentaria.

**Artículo 4º Territorialidad.** El presente decreto rige en todo el territorio de la República, para todos sus habitantes, sin consideración a su nacionalidad.

**Artículo 5º Manuales de funciones de las entidades públicas.** Todo órgano o dependencia del Estado deberá adaptar los manuales de funciones y requisitos mínimos con el fin de permitir y facilitar la implementación del teletrabajo como una forma de organización laboral, dentro de un plazo de 6 meses contados a partir de la promulgación del presente decreto.

**Artículo 6º Vigilancia.** La vigilancia especial a cargo del Ministerio de Protección Social encaminada a garantizar que los teletrabajadores no sean sometidos a excesivas cargas de trabajo comprenderá las siguientes atribuciones:

- e) Acceder a los sistemas informáticos de los órganos y dependencias del Estado que se ocupen del registro de la actividad de los teletrabajadores.

- f) Acceder a los sistemas de telecomunicaciones de los órganos y dependencias del Estado.
- g) Requerir al representante legal o quien haga sus veces los informes precisos y detallados sobre las jornadas de trabajo de los teletrabajadores.
- h) El inspector verificará los acuerdos de producción meta para vigilar el cumplimiento de los límites a la jornada de trabajo.

**Parágrafo.** En ejercicio de estas atribuciones la autoridad administrativa velará especialmente por la protección de la intimidad del trabajador.

## **TITULO II Implementación del Teletrabajo en el Sector Público**

**Artículo 7º. Derechos y obligaciones de los teletrabajadores.** Los teletrabajadores mantendrán y se beneficiarán de los mismos derechos y obligaciones, garantizados por la legislación y los convenios colectivos aplicables, que tienen los demás trabajadores de la institución.

**Parágrafo.** Los órganos o dependencias del Estado, que acudan al teletrabajo deberán implementar sistemas de seguridad que garanticen la reserva, confidencialidad, trazabilidad, integridad, uso debido, rastreabilidad, accesibilidad de la información, documentos y mensaje de datos.

Una vez implementados dichos procedimientos y mecanismos, la responsabilidad por los atributos anteriormente descritos será del teletrabajador.

**Artículo 8º. Evaluación del teletrabajador.** Los órganos o dependencias del Estado se encargarán de la creación de los procesos y procedimientos de evaluación para determinar la idoneidad y competencia de la persona para cumplir sus funciones en la modalidad del teletrabajo.

**Artículo 9º. Jornada Laboral.** La jornada de los teletrabajadores será de cuarenta y cuatro horas 44 horas semanales.

A los empleos cuyas funciones impliquen el desarrollo de actividades discontinuas, intermitentes o de simple vigilancia en la modalidad del teletrabajo podrá señalárseles una jornada de trabajo de doce horas diarias, sin que en la semana excedan un límite de 66 horas.

Cuando el teletrabajo sea ejecutado donde no sea verificable la jornada laboral, el Ministerio de Protección Social ejercerá vigilancia especial para evitar que se exceda la jornada laboral. No se causaran ni se pagarán horas extras, dominicales y festivos.

Cuando el teletrabajo sea ejecutado donde sea verificable la jornada laboral, se causaran el pago de horas extras dominicales y festivos.

**Artículo 10. Verificación de actividades.** La eficiencia y cumplimiento de las labores de los teletrabajadores se verificarán de acuerdo con la producción-meta, en cuanto a calidad y cantidad, según los informes que al efecto se presentarán y aprobarán oportunamente.

**Artículo 11. Seguridad Social y Riesgos Profesionales.** Los teletrabajadores se encontraran afiliados al sistema de seguridad social integral de conformidad con el régimen aplicable al órgano o dependencia al cual se encuentren vinculados.

El teletrabajador deberá estar afiliado al sistema general de riesgos profesionales. La enfermedad profesional y el accidente de trabajo deberán sobrevenir por razón o con ocasión al teletrabajo.

**Artículo 12. Adaptación de las disposiciones del Código Disciplinario Único.** En el evento en el que no sea verificable la jornada laboral de los teletrabajadores, deberá considerarse un régimen disciplinario que sea compatible con la prestación de los servicios y con las características especiales del teletrabajo.

**Artículo 13. Registro de teletrabajo.** El jefe encargado del órgano o dependencia del Estado, llevará un registro de teletrabajadores para informar a la autoridad competente.

El registro se llevará en libros y documentos electrónicos, en los que conste:

- e) Nombre y apellido de los teletrabajadores
- f) Cantidad y características de trabajo
- g) Motivos o causas de la reducción o suspensión de trabajo
- h) Cualquier otra indicación o precisión relativa a la relación laboral.

### **TITULO III Infraestructura de telecomunicaciones para el teletrabajo**

**Artículo 14. Infraestructura.** Todos los órganos y dependencia del Estado deberán contar con la infraestructura física y la infraestructura tecnológica, necesaria para desarrollar el teletrabajo, de conformidad con las especificidades propias de la actividad.

**Artículo 15. Acceso a las tecnologías de la información y la comunicación – TIC.** El Estado garantizará el acceso a las tecnologías de la información y de las comunicaciones, a través de la adquisición de todos los recursos, herramientas, equipos, programas informáticos, aplicaciones, redes y medios, que permitan el desarrollo del teletrabajo conforme a las actividades propias de cada órgano o dependencia del Estado.

**Artículo 16. Capacitación.** Los órganos y dependencias del estado deberán incluir dentro de sus programas de capacitación y formación los temas y materias necesarias para la adecuada aplicación de las TIC, autocontrol, responsabilidad y cumplimiento de metas.

### **TITULO IV Disposiciones finales**

**Artículo 17. Vigencia.** Este decreto rige a partir de su publicación.