



## MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCIÓN NÚMERO 1911 DE 2019

( 15 MAY 2019 )

*"Por la cual se suspende temporalmente la modalidad laboral del Teletrabajo en el Ministerio del Trabajo"*

## LA MINISTRA DEL TRABAJO

En ejercicio de las atribuciones legales conferidas en la Ley 1221 de 2008, el Decreto No. 4108 de 2011, el Decreto 884 de 2012, el Decreto 1072 de 2015, el Decreto 1083 de 2015, Decreto 648 de 2017 y

## CONSIDERANDO

Que de acuerdo con la Ley 1221 de 2008, el Teletrabajo ha sido definido por el legislador como una forma de organización laboral que se efectúa en el marco de una relación legal y reglamentaria dependiente, 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, y reviste entre otras formas la suplementaria, que son aquellos Teletrabajadores que laboran dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en una oficina.

Que, con el objeto de garantizar la igualdad laboral de los Teletrabajadores, frente a los demás trabajadores del sector público y privado, el Ministerio del Trabajo en coordinación con el Ministerio de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones y el Departamento Administrativo de la Función Pública, reguló las condiciones laborales especiales que regirán las relaciones entre empleadores y Teletrabajadores, mediante el Decreto 884 del 30 de abril de 2012, por medio del cual se reglamentó la Ley 1221 de 2008, y se dictaron otras disposiciones, compilados en el Decreto Único Reglamentario No. 1072 de 2015 del Sector Trabajo.

Que el Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, reguló 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 Artículo 8 del Decreto 884 de 2012 y el Artículo 2.2.1.5.8 del Decreto mencionado en el párrafo anterior establecen que: *"Las obligaciones del empleador y del Teletrabajador en seguridad y previsión de riesgos profesionales son las definidas por la normatividad vigente. En todo caso, el empleador deberá incorporar en el reglamento interno del trabajo o mediante resolución, las condiciones especiales para que opere el Teletrabajo en la empresa privada o Entidad pública"*.

Que en el Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 648 de 2017 en su 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 podrán implementar el Teletrabajo a los servidores públicos, de conformidad con la Ley 1221 de 2008 y Decreto 1072 de 2015.

Que mediante Resolución 1455 de 2012, el Ministerio del Trabajo definió el Plan de Acción para la Implementación del Teletrabajo en esta entidad. En virtud de lo anterior, por Resolución 2313 de 2013, el Ministerio del Trabajo desarrolló el Plan de Acción Piloto para implementar el Teletrabajo en la Sede Central del Ministerio y, mediante Resolución 3748 de 2015, el Ministerio del Trabajo desarrolló el Plan de Acción Piloto para implementar el Teletrabajo en las Direcciones Territoriales de Valle del Cauca, Santander, Atlántico, Antioquia y Bogotá, buscando mejorar las condiciones de vida, tanto laborales,

*"Por la cual se suspende la modalidad laboral del Teletrabajo en el Ministerio del Trabajo"*

como personales de los servidores públicos, así como el mejoramiento en la prestación del servicio que se ofrece a la comunidad.

Que las Resoluciones mencionadas anteriormente, fijaron un plazo de un año para la implementación del Plan Piloto del Teletrabajo.

Que el Ministerio del Trabajo, dando alcance a lo establecido en el Parágrafo 1 del Artículo 3 de la Ley 1221 de 2008, ha venido priorizando las solicitudes de asignación de la modalidad del Teletrabajo a la población vulnerable (personas con discapacidad debidamente certificada y con diagnóstico médico de enfermedad catastrófica).

Que, mediante Resolución 4854 del 31 de octubre de 2014, el Ministerio del Trabajo implementó la modalidad del Teletrabajo en el nivel central, la cual fue modificada por la Resolución 3494 de 2015.

Que con ocasión de la auditoría financiera que realiza actualmente la Contraloría General de la República al Ministerio del Trabajo, para la vigencia del 2018, en cuyo desarrollo se formularon graves observaciones de índole fiscal y disciplinario, que inciden en la buena marcha del Teletrabajo implementado en la entidad; debido, entre otros aspectos detectados, a las falencias de los instrumentos de control de medición del desempeño laboral de los teletrabajadores, las cuales se sintetizaron, así:

"...Todo lo anterior demuestra que frente a la adaptación de la modalidad de teletrabajo el Ministerio del Trabajo no dio cumplimiento en su totalidad a la normatividad respectiva, por deficiencias de coordinación, control y seguimiento de las áreas respectivas; lo cual generó que se desdibuje la filosofía de teletrabajo en el Ministerio máxime cuando es el llamado a coordinar la Red nacional de Teletrabajo y entre una de sus actividades esta: 2. Trabaja en la generación y desarrollo de las políticas públicas definidas en la Ley 1221 de 2008 en cuanto al fomento del teletrabajo; generación de incentivos y en la política especial de teletrabajo en la población vulnerable.

Por lo anterior, se configura un presunto detrimento patrimonial por la totalidad de los funcionarios que en el 2018 se encontraban en la modalidad de teletrabajo en cuantía por establecer; en el sentido que el Ministerio no realizó el control y seguimiento oportuno de los *Deberes y Obligaciones* del Teletrabajador (Artículo 7° Decreto 1072 mayo 26 de 2015); permitiendo que se diera el pago mensual de los sueldos a los Teletrabajadores, sin verificar el cumplimiento de lo pactado. De otra parte, al no verificar que la ARL cumpliera con lo establecido en la norma se expuso a los teletrabajadores a quedar sin protección en caso que se hubiere presentado un accidente laboral en el sitio donde el teletrabajador labora (artículo 2.2.1.5.8. y artículo 2.2.1.5.9. 7° Decreto 1072 mayo 26 de 2015). Estos hechos son graves toda vez que el Ministerio mensualmente paga los respectivos salarios de funcionarios que no cumplieron con sus deberes. Se presenta esta observación con presunta connotación disciplinaria y Fiscal..."

Que, en virtud de lo anterior, en desarrollo de los principios rectores de la función administrativa y de la gestión fiscal que buscan preservar el patrimonio público; resulta forzoso la suspensión temporal de la ejecución laboral de los trabajadores de la entidad vinculados en la modalidad de TELETRABAJO, con el fin de prevenir una "factible" gestión antieconómica, advertida por el órgano de control mencionado, dado que en la actualidad no se cuentan con instrumentos de control confiables e idóneos, para verificar con certeza, el cumplimiento de los compromisos laborales pactados con el Ministerio, que constituyen las metas laborales incorporadas en los acuerdos individuales de Teletrabajo, que deben cumplirse de manera rigurosa, entre otros aspectos operativos que se requieren para poner en funcionamiento, esta modalidad, conforme a las disposiciones establecidas en la ley.

"Por la cual se suspende la modalidad laboral del Teletrabajo en el Ministerio del Trabajo"

De otra parte y, teniendo en cuenta que para el desempeño de dichas actividades se deben utilizar las tecnologías de la información y comunicación TIC, *requisito sine qua non*, para garantizar la presencia virtual del Teletrabajador en la entidad, quien debe cumplir con el deber de estar conectado con el jefe inmediato mientras labora; infortunadamente el Ministerio del Trabajo, actualmente no cuenta con las herramientas tecnológicas de la información necesarias, para suministrar la conectividad que permita a los Teletrabajadores, el cumplimiento de sus actividades laborales, acorde con las obligaciones atribuidas a los empleadores, en el numeral 7° del artículo 6 de la Ley 1221 de 2008.

En mérito de lo expuesto,

### RESUELVE

**ARTÍCULO 1. – SUSPENDER** temporalmente, la ejecución laboral de todos los funcionarios que se encuentren vinculados en la modalidad de Teletrabajo, que ejercen sus labores en el Ministerio del Trabajo, subsistiendo el vínculo laboral presencial, hasta tanto se adopten los mecanismos de evaluación de desempeño y de seguimiento y control idóneos, así como los procesos de contratación requeridos para el suministro de los elementos tecnológicos esenciales en la modalidad de Teletrabajo.

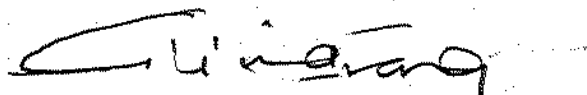
**ARTÍCULO 2. – COMUNICAR** esta determinación a todos los teletrabajadores del Ministerio de Trabajo, para que, de manera inmediata, retornen a sus puestos habituales de trabajo, en sus respectivas sedes oficiales.

**ARTÍCULO 3. –** La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición

**COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE**

Dada en Bogotá, D.C., a los

15 MAY 2019



**ALICIA VICTORIA ARANGO OLMOS**  
Ministra del Trabajo

Aprobó: C. Berrocal  
Revisó: A. Martínez / A. Delgado  
Proyectó: A. Merlano

1 "...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..."

THE UNIVERSITY OF CHICAGO

THE UNIVERSITY OF CHICAGO

THE UNIVERSITY OF CHICAGO

THE UNIVERSITY OF CHICAGO

THE UNIVERSITY OF CHICAGO

THE UNIVERSITY OF CHICAGO

THE UNIVERSITY OF CHICAGO

THE UNIVERSITY OF CHICAGO

THE UNIVERSITY OF CHICAGO

THE UNIVERSITY OF CHICAGO

THE UNIVERSITY OF CHICAGO

THE UNIVERSITY OF CHICAGO

THE UNIVERSITY OF CHICAGO