

RESOLUCIÓN 1082 DE 2015

(mayo 5)

Diario Oficial No. 49.519 de 22 de mayo de 2015

MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE

Por medio de la cual se implementa la Prueba Piloto del Teletrabajo en el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible.

LA SECRETARÍA GENERAL DEL MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE,

en ejercicio de sus facultades conferidas en la Ley [1221](#) de 2008, el Decreto número [884](#) de 2012, el numeral 3 del artículo 21 del Decreto-ley 3570 de 2011, y

CONSIDERANDO:

Que mediante la Ley [1221](#) de 2008 se establecen normas para 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);

Que mediante Decreto número [884](#) de 2012 se reglamentó la Ley [1221](#) de 2008, con el objeto de 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 Ministerio de Ambiente y Desarrollo Rural, acorde con los postulados normativos indicados considera conveniente implementar el Plan Piloto para la Implementación del Teletrabajo en la entidad, con el fin de mejorar las condiciones de vida, tanto laborales como personales, de los servidores públicos, sin perjuicio de la prestación del servicio que se ofrece a la comunidad;

Que el teletrabajo es voluntario para el empleador y empleado. Por lo tanto, no es un derecho del trabajador, toda vez que el empleador puede aceptar o rechazar la propuesta sino lo considera pertinente. Tampoco es una facultad del empleador, toda vez que el trabajador puede optar por aceptar o no la propuesta;

Que la reversibilidad del teletrabajo es una posibilidad tanto para trabajador como el empleador, incluso antes del término pactado;

Que en mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO 1o. ÁMBITO DE APLICACIÓN. La presente resolución es aplicable a los servidores públicos del Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, que laboran en la sede de la entidad, quienes mediante acuerdo previo y a través de acto administrativo, se les confiera trabajar bajo la modalidad de teletrabajo, establecida en la Ley [1221](#) de 2008, reglamentada por el Decreto número [884](#) de 2012.

□

— ARTÍCULO 2o. CARÁCTER TEMPORAL. La modalidad de teletrabajo que trata la presente resolución tiene el carácter de prueba piloto, con el fin que la Entidad pueda evaluar esta nueva forma de organización laboral, realizar los ajustes que se consideren pertinentes y/o adoptarla como definitiva si a ello hubiere lugar. En caso de adoptarse la modalidad de teletrabajo como definitiva, se ajustarán todos los procesos que sean necesarios (evaluación del desempeño laboral, Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales, horarios laborales, etc.)



ARTÍCULO 3o. IMPLEMENTACIÓN. Impleméntese la Prueba Piloto de Teletrabajo en el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, como una nueva forma de organización laboral que rige las relaciones legales o reglamentarias existentes en la entidad de manera dependiente, la cual tendrá una duración de SEIS (6) meses.



ARTÍCULO 4o. MODALIDAD DE TELETRABAJO. La modalidad de teletrabajo a implementar en el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible es la de suplementario, de conformidad con la cual se desarrollarán las funciones tres (3) días a la semana en el lugar de residencia (lunes, miércoles y jueves) y dos (2) días (martes y viernes) en las instalaciones de la entidad.

PARÁGRAFO. El plan de trabajo, tiempos de entrega y demás aspectos de la modalidad, son los acordados entre el funcionario y su jefe inmediato.



ARTÍCULO 5o. JORNADA DE TRABAJO. El funcionario desarrollará la modalidad de teletrabajo en la jornada de trabajo que ordinariamente cumple para el desarrollo de sus funciones en el interior del Ministerio.



ARTÍCULO 6o. ACUERDO DE VOLUNTARIEDAD. De conformidad con lo establecido en el numeral 10 del artículo [6o](#) de la Ley 1221 de 2008, la vinculación a través del teletrabajo es voluntaria tanto para el empleador como para el trabajador. Por lo tanto, para el efecto, se suscribirá un acuerdo de voluntariedad entre la entidad y los servidores que hagan parte de la prueba piloto del teletrabajo.



ARTÍCULO 7o. CONDICIONES DE ACCESO A LA MODALIDAD DE TELETRABAJO. Para la realización de la prueba piloto, el teletrabajador deberá contar con las siguientes condiciones:

- a) Una estación de trabajo con computador que deberá tener las especificaciones técnicas mínimas en cuanto a software y hardware;
- b) Conexión de banda ancha con velocidad adecuada y suficiente para las actividades del teletrabajador;
- c) Silla, escritorio y teléfono;
- d) Contar con las condiciones ambientales de iluminación, atmosféricas y sonoras adecuadas para realizar la labor y garantizar la salud del teletrabajador;
- e) Concepto de la ARL sobre las condiciones del puesto de trabajo.

☐ ARTÍCULO 8o. SELECCIÓN. La escogencia de los teletrabajadores la realizará el Equipo Líder de Teletrabajo MADS, el cual revisará las solicitudes de los funcionarios postulados, verificando que cumplan con los requisitos de que trata el artículo anterior y que se trate de aquellas funciones o cargos susceptibles de teletrabajo, es decir, que se trate de un servidor que no requiera presencia permanentemente en las instalaciones del Ministerio para el desempeño de sus tareas.

PARÁGRAFO. Tendrán prioridades las madres o padres cabeza de familia que hayan demostrado su condición ante el Grupo de Talento Humano, funcionarios o sus hijos que presenten alguna discapacidad física, y funcionarios que vivan fuera del casco urbano.

☐ ARTÍCULO 9o. AUXILIO DE TRANSPORTE. Durante la prueba piloto, se le seguirá reconociendo auxilio de transporte al teletrabajador, de conformidad con la normatividad vigente.

☐ ARTÍCULO 10. EVALUACIÓN DEL TELETRABAJADOR. La evaluación del desempeño laboral definida en el Acuerdo número [137](#) de 2010 de la Comisión Nacional del Servicio Civil permanecerá efectuándose en las mismas condiciones, salvo que la Comisión Nacional del Servicio Civil adopte un instrumento diferente para efectos del teletrabajo.

☐ ARTÍCULO 11. TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y SERVICIO. El Ministerio acompañará al teletrabajador en la implementación de la infraestructura para desarrollar las funciones propias del cargo durante el tiempo de la prueba piloto, para el efecto se diseñó un documento sobre los Aspectos Tecnológicos Generales y de Seguridad de la Información para el Teletrabajo, que forma parte integral de la presente resolución.

☐ ARTÍCULO 12. DERECHOS DE LAS PARTES. La entidad y el teletrabajador no se desprenden de la investidura pública que ostentan, por ende gozan de los mismos derechos y prerrogativas que tienen de conformidad con la Constitución Política, la ley y las disposiciones internas.

☐ ARTÍCULO 13. RIESGOS LABORALES. El teletrabajador continuará recibiendo la protección de la ARL y seguirá gozando de los demás derechos en materia de riesgos laborales. La ARL realizará la visita a su domicilio para efectuar la inspección del puesto de trabajo.

PARÁGRAFO 1o. Si el teletrabajador llegase a cambiar de domicilio, deberá comunicarlo inmediatamente a la entidad, la cual suspenderá temporalmente la modalidad de teletrabajo, para verificar que se cumplan las condiciones adecuadas para llevar a cabo el teletrabajo. Si no cumple con las condiciones, el funcionario deberá retornar a su puesto habitual, en las instalaciones del MADS.

PARÁGRAFO 2o. El teletrabajador debe cumplir las condiciones especiales sobre la prevención de riesgos laborales que se encuentran definidas por el Ministerio. Por lo tanto, debe autorreportar en formato definido por la entidad, las condiciones de trabajo, con el fin de determinar los peligros presentes en el lugar de trabajo, sobre los cuales el Ministerio implementará los correctivos necesarios.



ARTÍCULO 14. DEBERES DE LAS PARTES. La entidad y el teletrabajador deben acatar los deberes y obligaciones contenidos en la Constitución Política, la ley y las disposiciones internas.

En particular el teletrabajador tendrá los siguientes deberes y obligaciones:

1. Dedicar la totalidad de la jornada laboral en la modalidad de teletrabajo al desarrollo de las funciones encomendadas y rendir los informes respectivos solicitados por su jefe inmediato, con la oportunidad y periodicidad que se determine.
2. Diligenciar la información contenida en los formatos específicos determinados para esta modalidad relacionada con la aplicación del teletrabajo.
3. Cumplir las reglas relativas al uso de equipos y programas informáticos, protección de datos personales, propiedad intelectual y seguridad de la información que se encuentren señaladas en la ley o que lleguen a señalarse mediante disposiciones internas tales como resoluciones, circulares, instructivos y memorandos.
4. Mantener contacto diario con los servidores públicos de la entidad que se requiera, de manera que le permita estar informado de todas y cada una de las actividades programadas por el MADS, así como para demostrar el cumplimiento de sus labores y horas de trabajo respectivas.
5. Participar en las actividades de prevención y promoción organizadas por el MADS.
6. Cumplir con las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión, Seguridad y Salud en el Trabajo SGSST de la entidad.



ARTÍCULO 15. INICIO DE LA MODALIDAD. Previo al inicio de las labores bajo la presente modalidad, deberán reposar debidamente diligenciados en la historia laboral de los teletrabajadores los siguientes documentos:

- a) El Acuerdo de Voluntariedad, de conformidad con lo establecido en el numeral 10 del artículo [6o](#) de la Ley 1221 de 2008 y el parágrafo del artículo [3o](#) del Decreto número 884 de 2012;
- b) La resolución por medio de la cual se le confiere trabajar bajo la modalidad de teletrabajo a un servidor público;
- c) El acta de visita al lugar de residencia donde se constató el cumplimiento de los requisitos técnicos y logísticos para desarrollar el teletrabajo definidos en la presente resolución;
- d) Documento mediante el cual se le comunica a la ARL la resolución por medio de la cual se le confiere trabajar bajo la modalidad de teletrabajo a un servidor público.



ARTÍCULO 16. REVERSIBILIDAD. El jefe inmediato o teletrabajador que desee dar por terminada la prueba piloto de teletrabajo deberá enviar comunicación a la Coordinación de Talento Humano con una antelación de quince (15) días hábiles, la cual justifique la razón por la cual desea dar por terminada la misma. Recibida la solicitud la Coordinación de Talento Humano proyectará el acto administrativo por medio del cual se dará por terminada la prueba piloto de teletrabajo.



ARTÍCULO 17. DIVULGACIÓN. El Ministerio divulgará los avances, seguimiento y estado de desarrollo de la prueba piloto de teletrabajo.



ARTÍCULO 18. La presente resolución rige a partir de su publicación en el Diario Oficial y se publicará en la página web de la Entidad.

Publíquese y cúmplase.

Dada en Bogotá, D. C., a 5 de mayo de 2015.

La Secretaria General,

ELIZABETH GÓMEZ SÁNCHEZ.



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.

Normograma del Ministerio de Relaciones Exteriores

ISSN 2256-1633

Última actualización: 31 de agosto de 2019

