



SECRETARÍA
JURÍDICA
DISTRITAL



RÉGIMEN LEGAL DE BOGOTÁ D.C.

© Propiedad de la Secretaría Jurídica Distrital de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C.

Secretaría
Jurídica Distrital

Decreto 050 de 2023 Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C.

Fecha de Expedición:

10/02/2023

Fecha de Entrada en Vigencia:

13/02/2023

Medio de Publicación:

Registro Disitrtal No. 7646 del 13 de febrero de 2022.

Temas

Anexos



La Secretaría Jurídica Distrital aclara que la información aquí contenida tiene exclusivamente carácter informativo, su vigencia está sujeta al análisis y competencias que determine la Ley o los reglamentos. Los contenidos están en permanente actualización.

DECRETO 050 DE 2023**(Febrero 10)**

Por medio del cual se dictan y actualizan las disposiciones para la implementación, fomento y sostenibilidad del teletrabajo en organismos y entidades del Distrito Capital y se deroga el Decreto Distrital [806](#) del 2019

LA ALCALDESA MAYOR DE BOGOTÁ, D.C.

En uso de sus facultades constitucionales y legales, en especial las conferidas por los numerales 1 y 3 del artículo 315 de la Constitución Política, y los numerales 1 y 3 del artículo 38 del Decreto Ley 1421 de 1993 y,

[Ver Resolución 3045 de 2023, SED.](#)

CONSIDERANDO:

Que la Ley [1221](#) de 2008, “*Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones*” definió esta modalidad laboral como un instrumento de generación de empleo y autoempleo mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones (TIC).

Que el Decreto [884](#) de 2012, “*Por medio del cual se reglamenta la Ley 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones*”, compilado dentro del Capítulo [5](#) al Título 1, Parte 2, Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, “*Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo*”, en su artículo [2.2.1.5.1](#), estableció las condiciones laborales especiales del teletrabajo que regirán las relaciones entre empleadores y teletrabajadores y que se desarrollan en el sector público y privado en relación de dependencia.

Que el Decreto 1083 de 2015, “*Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública*” en el capítulo [2](#), establece las funciones de los empleos según nivel jerárquico; y en su artículo [2.2.5.5.54](#) indica que los jefes de los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial podrán implementar el teletrabajo para los empleados públicos.

Que el Decreto Distrital [806](#) de 2019 “*Por medio del cual se dictan disposiciones para la implementación, apropiación, adopción, fomento y sostenibilidad del Teletrabajo en organismos y entidades Distritales*”, permitió avanzar en la implementación, apropiación, adopción, fomento y sostenibilidad del teletrabajo en la administración distrital.

Que el documento Conpes Distrital [07](#) de 2019, Política Pública Distrital de Gestión Integral del Talento Humano (PPDGITH) 2019-2030, incluyó el Programa Teletrabajo Distrital en los factores estratégicos que incrementan la calidad de vida del talento humano Distrital, definiendo como meta, el número de teletrabajadores pertenecientes a entidades y organismos públicos distritales en cada vigencia, con un incremento anual hasta alcanzar la meta de 7.237 teletrabajadores para el año 2030.

Que, el Decreto Distrital [492](#) de 2019 *"Por el cual se expiden lineamientos generales sobre austeridad y transparencia del gasto público en las entidades y organismos del orden distrital y se dictan otras disposiciones"*, en su artículo [2°](#) indica que los representantes legales de las entidades y organismos distritales deberán propender para que las decisiones de gasto público se ajusten a criterios de eficiencia, eficacia y economía, con el fin de racionalizar el uso de los recursos públicos. Igualmente, adoptarán las medidas necesarias tendientes a que las decisiones de gasto público cumplan con los principios de planeación, coordinación, cumplimiento, objetividad, orientación a resultados, transparencia, legalidad, autocontrol, racionalización y austeridad.

Que, el Acuerdo Distrital [761](#) de 2020, Plan de Desarrollo Económico, Social, Ambiental y de Obras Públicas del Distrito Capital 2020-2024 *"Un nuevo contrato social y ambiental para la Bogotá del siglo XXI"* estableció como metas trazadoras 74 y 75 implementar una estrategia progresiva de teletrabajo en el 100% de los organismos y entidades distritales, con enfoque de género, privilegiando a las mujeres cabeza de hogar y la inclusión de 5.400 funcionarios en modalidad de teletrabajo al finalizar este cuatrienio, en el año 2024.

Que, la Circular [032](#) del 05 de mayo de 2021 de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá: *"Lineamiento para implementación del modelo de teletrabajo distrital con enfoque diferencial"*, definió las acciones para potencializar el teletrabajo en las entidades y organismos del orden distrital, como una modalidad laboral dirigida a todos los servidores/as con enfoque diferencial, con el fin de contar con la participación de aquellos servidores/as con discapacidad, sean cuidadores/as, madres o padres cabeza de familia y/o en plan de retiro. Adicionalmente, por medio de esta Circular, se optimizó el procedimiento a través de un número menor de fases de implementación, se establecieron horarios flexibles y se citó el derecho a la desconexión.

Que el Acuerdo Distrital [821](#) de 2021, *"Por medio del cual se establecen disposiciones orientadas a la implementación, promoción y continuidad del teletrabajo en las entidades del distrito capital"*, definió los mecanismos que optimizan el desarrollo de las actividades laborales y el cuidado de los servidores públicos, así como la eficiencia de las entidades distritales en pro de la ciudadanía, conforme a la normativa vigente. En el numeral [5°](#) del

artículo 3° fueron definidos los criterios que priorizan la inclusión de servidores en teletrabajo.

Que la Ley [2191](#) de 2022, *“Por medio de la cual se regula la desconexión laboral - ley de desconexión laboral”*, crea, regula y promueve la desconexión laboral de los trabajadores en las relaciones laborales dentro de las diferentes modalidades de contratación vigentes en el ordenamiento jurídico colombiano y sus formas de ejecutarse, así como en las relaciones legales y/o reglamentarias, con el fin de garantizar el goce efectivo del tiempo libre y los tiempos de descanso, licencias, permisos y/o vacaciones para conciliar la vida personal, familiar y laboral.

Que a través del Decreto [1227](#) de 2022, *“Por el cual se modifican los artículos 2.2.1.5.3, 2.2.1.5.5, 2.2.1.5.8 y 2.2.1.5.9, y se adicionan los artículos 2.2.1.5.15 al 2.2.1.5.25 al Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, relacionados con el Teletrabajo”*, se impulsa el teletrabajo como una forma de organización laboral y reduce los requisitos y barreras para su implementación. En el artículo [2.2.1.5.18.](#), define los parámetros para la adopción y publicación de la Política Interna de Teletrabajo en entidades públicas.

Que el Ministerio del Trabajo emitió la Resolución [3192](#) de 2022 *“Por la cual se reglamentan los plazos y la metodología para la elaboración de la política pública de fomento e implementación del Teletrabajo de que trata la Ley 1221 de 2008”*. La Política Pública de Fomento e Implementación del Teletrabajo a cargo del Ministerio del Trabajo, se desarrolla desde la Dirección de Derechos Fundamentales; y la supervisión del cumplimiento de las fases y plazos del Ciclo de Política Pública, desde el Viceministerio de Relaciones Laborales e Inspección.

Que, a través de la Directiva Conjunta [001](#) de 2022, la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, la Secretaría Jurídica Distrital y el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital presentaron los *“Lineamientos respecto de las modalidades de organización del trabajo en entidades y organismos de la administración distrital”*, los cuales se aplican en las entidades y organismos distritales en todos sus órdenes.

Que el [Acuerdo](#) Colectivo Laboral suscrito el 19 de septiembre de 2022, entre la Administración de Bogotá, D.C., y las organizaciones sindicales: CGT, CTC, Utradec CGT, Fecotraservipúblicos, Únete, CUT Bogotá Cundinamarca, Fenaltrase, CNT, Fenaltraesp, Sintraeducación, Asonal Educativa, Asoeducadores, Sintrased, Biopaz, CTU Usctrab, Fedeusctrab Nacional, Fedeusctrab Estatal, Fedeusctrab Bogotá, Fedeusctrab Ambiental, Usctrab, Fedeasonal, CSPC, Propaís, Ser Nación, Colegiado Nacional de Orientadores de Colombia, ASER, Sinepsed, Asonal Colombia, Unes Colombia, Sipatco, SCJ Bogotá, Sindistritales, Sintrahosken, Saboc, Asitconsalud, Sintra Hospital Vista Hermosa, Asmedas, Sindess Nacional,

Sintrasalud, ADAE, Sintrahengativá, Simo D.C., Uniciruped, Sicolped, Sintrasubred Sur, definió compromisos en materia de teletrabajo distrital.

Que teniendo en cuenta lo anterior, y como quiera que se requiere avanzar en la apropiación y adopción del teletrabajo en el Distrito Capital, se hace necesario derogar el Decreto Distrital [806](#) de 2019, con el fin de expedir un nuevo ordenamiento que dicte y actualice las disposiciones para la implementación, fomento y sostenibilidad de dicha modalidad laboral en las entidades y organismos distritales.

En mérito de lo expuesto,

DECRETA:

CAPÍTULO I

GENERALIDADES

Artículo 1º. Objeto- Dictar las disposiciones normativas para la implementación, fomento y sostenibilidad del teletrabajo distrital aplicables a las entidades y organismos distritales.

Artículo 2º. Aplicabilidad- La presente reglamentación es aplicable a los/as servidores/as públicos/as, empleados/as o trabajadores/as oficiales de los organismos y entidades del Distrito Capital, que, de manera voluntaria, deseen acceder a trabajar mediante la modalidad de teletrabajo, establecida en la normativa nacional y distrital.

Los cargos aplicables para teletrabajo son aquellos cuyas funciones se pueden desarrollar fuera de las instalaciones de las entidades u organismos distritales de manera permanente o alternativamente, de manera presencial y virtual durante la jornada laboral, utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación - TIC para el contacto entre el trabajador y la entidad.

Se otorga a los/as servidores/as públicos/as, empleados/as o trabajadores/as oficiales que cuenten con las competencias funcionales y comportamentales; la disponibilidad y uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones – TIC; las condiciones locativas, de seguridad y salud en el trabajo exigidas, en cumplimiento de las recomendaciones emitidas por la ARL para habilitar el lugar de teletrabajo; y un mutuo consenso con el jefe inmediato (quien debe velar por el cumplimiento de los objetivos de las áreas, en concordancia con los planes de trabajo y los acuerdos de gestión definidos con sus equipos de trabajo), para adelantar las funciones bajo la modalidad de teletrabajo, buscando garantizar el normal cumplimiento de sus actividades y misionalidad de la entidad.

Los organismos y entidades del Distrito Capital deberán promover la inclusión progresiva de los/as servidores/as públicos/as, empleados/as o trabajadores/as oficiales, en la modalidad de teletrabajo, sin importar su nivel jerárquico de empleo, siempre y cuando cumplan con los requisitos señalados en el presente Decreto.

La condición de teletrabajador no implica la reducción, menoscabo o el desconocimiento de los derechos laborales adquiridos legalmente, así como tampoco la pérdida de las oportunidades para participar en las actividades de bienestar, capacitación y seguridad y salud en el trabajo programadas en la Entidad.

Artículo 3º. Política interna de teletrabajo- Los/as Secretarios/as de Despacho y los/as Directores/as y/o Gerentes/as de entidades descentralizadas adscritas y vinculadas en cada uno de los sectores de la administración del Distrito Capital, deberán definir, adoptar y publicar de manera virtual, una política interna de teletrabajo en la que se regulen los términos, características, condiciones del teletrabajo, conforme a las necesidades y particularidades del servicio; para tal fin, expedirán los actos administrativos correspondientes, de conformidad con los parámetros fijados en la Ley [1221](#) de 2008, el Decreto Reglamentario [884](#) de 2012 y el presente Decreto Distrital.

Artículo 4º. Contenido mínimo de la política interna de teletrabajo. La política interna de teletrabajo deberá cumplir con el contenido mínimo definido en el artículo [2.2.1.5.18](#), del Decreto 1072 de 2015 adicionado por el artículo [2](#) del Decreto 1227 de 2022 y será revisada y actualizada sistemáticamente conforme se desarrolle las fases de la Política Pública de Fomento e Implementación del teletrabajo, señaladas en el Anexo [2](#) de la Resolución 3192 de 2022 del Ministerio del Trabajo. Además, deberá contemplar las etapas y procedimiento del modelo+ de teletrabajo, citados en el Capítulo II del presente Decreto.

Los actos administrativos emitidos deberán contemplar los siguientes lineamientos:

1. La implementación del teletrabajo no requerirá adición al Reglamento Interno de Trabajo.
2. Principio de voluntariedad, establecido en el artículo [6º](#) de la Ley 1221 de 2008. El teletrabajo no se constituye como un derecho adquirido por parte de los servidores a ser teletrabajadores y prima la necesidad de servicio y operatividad de la entidad u organismo distrital sobre esta modalidad laboral.
3. Cobertura territorial. Según los numerales [11º](#) y [12º](#) del artículo 6º de la Ley 1221 de 2008, las empresas cuyas actividades tengan asiento en Colombia, y que estén interesadas en tener teletrabajadores, deberán

hacerlo con trabajadores/as, servidores/as, domiciliados/as en el territorio nacional, quienes desarrollarán sus labores en Colombia. A todas las relaciones de teletrabajo que se desarrollen en el territorio nacional, les será aplicada la legislación laboral colombiana, en cuanto sea más favorable para el teletrabajador.

4. La reversibilidad del teletrabajo para los/as servidores/as públicos/as, empleados/as o trabajadores/as oficiales distritales operará conforme las necesidades del servicio, las cuales serán evaluadas por las entidades y organismos distritales, caso en el cual, su retorno a la actividad laboral convencional será de manera inmediata, una vez sea notificada.

En los casos en donde se requiera la presencialidad temporal de los/as servidores/as públicos/as, empleados/as o trabajadores/as oficiales distritales, se aplicará la reversibilidad temporal por un periodo de tiempo claramente delimitado y notificado al teletrabajador, por parte de la entidad u organismo distrital mediante comunicación formal, la cual reposará en la hoja de vida del teletrabajador. En estas situaciones de deberán notificar a la respectiva ARL.

5. Siempre que exista acuerdo entre las partes acerca de la implementación del teletrabajo, no se podrá condicionar la puesta en marcha de éste, basándose en requerimientos que impliquen barreras tales como exigencia de visitas previas al puesto de trabajo, exigencia de sistemas de información para realizar el seguimiento a actividades del teletrabajo, entre otros.

6. La visita previa al puesto del trabajo podrá ser realizada de manera virtual o presencial por la entidad pública, con asesoría de la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) y previa coordinación con el servidor, trabajador o empleado público, cuando se determine su necesidad por parte del teletrabajador, la entidad Distrital o la ARL a la que se encuentre afiliado el organismo o entidad del Distrito Capital.

Parágrafo. En un plazo máximo de seis (6) meses contados a partir de la fecha de entrada en vigor del presente Decreto, las entidades y organismos distritales revisarán y actualizarán los actos administrativos para la implementación de la política interna de teletrabajo, incorporando los lineamientos definidos en el presente Decreto.

Artículo 5º. Modalidades de teletrabajo. Las modalidades de teletrabajo a implementar en los organismos y entidades del Distrito Capital son las definidas en el artículo 2º de la Ley 1221 de 2008, sobre las cuales siempre prevalecerá la misionalidad y la correcta prestación del servicio. En ellas, se requiere flexibilidad organizacional y a la vez responsabilidad, confianza, control, disciplina y orientación a resultados por parte del teletrabajador y de las entidades y organismos distritales. Las características que definen cada una de las modalidades son:

a. Teletrabajadores en modalidad suplementaria: Son aquellos que laboran dos (2) o tres (3) días a la semana en su propio domicilio o un lugar autorizado y el resto de los días en las instalaciones de las entidades u organismos distritales. De acuerdo con el artículo [2.2.1.5.22](#) del Decreto 1072 de 2015 adicionado por el artículo 2° del Decreto 1227(sic) de 2022, la entidad u organismo distrital podrá de mutuo acuerdo, determinar los días de presencialidad y teletrabajo que podrán ser fijos o variables.

b. Teletrabajadores en modalidad autónoma: Son aquellos que laboran siempre desde su propio domicilio o un lugar autorizado y sólo acuden a la entidad u organismo distrital en algunas ocasiones. En casos especiales, se podrá autorizar esta modalidad de teletrabajo para servidores/as públicos/as, empleados/as o trabajadores/as oficiales individualmente identificados y considerados, situación que debe ser revisada y evaluada por el Equipo Técnico de Apoyo en teletrabajo del organismo o entidad Distrital.

c. Teletrabajadores en modalidad móvil: Son aquellos que no tienen un lugar de trabajo establecido y cuyas herramientas primordiales para desarrollar sus actividades profesionales son las tecnologías de la información y la comunicación -TIC, en dispositivos móviles. En casos especiales, se podrá autorizar esta modalidad de teletrabajo para servidores/as públicos/as, empleados/as o trabajadores/as oficiales individualmente identificados y considerados, situación que debe ser revisada y evaluada por el Equipo Técnico de Apoyo en teletrabajo del organismo o entidad Distrital.

Artículo 6°. Criterios de prioridad. Las entidades u organismos distritales orientarán la participación voluntaria de todos los/as servidores/as públicos/as, empleados/as o trabajadores/as oficiales en la modalidad de teletrabajo. Los criterios de prioridad no excluyen la participación de los demás servidores distritales que cumplan los requisitos y que voluntariamente se quieran beneficiar de la modalidad laboral.

En concordancia con lo establecido en el numeral [5°](#) del artículo 3° del Acuerdo Distrital 821 de 2021, se priorizará la inclusión de aquellos que se encuentren en las siguientes situaciones:

- a. Personas con discapacidad, movilidad reducida, enfermedades catastróficas.
- b. Cuidadores y cuidadoras, en especial de hijos o padres con discapacidad que requieran su presencia.
- c. Mujeres en estado de gestación.
- d. Personas con hijos en la etapa de primera infancia (de 0 a 5 años).

- e. Madre o padre cabeza de familia.
- f. Población víctima del conflicto armado.
- g. Residentes en zonas rurales apartadas.
- h. Servidores en plan de retiro.
- i. Personas que se encuentren estudiando.
- j. Población de adultos mayores.

Parágrafo. Para cada uno de los criterios anteriormente señalados, los candidatos a teletrabajar deberán cumplir con el proceso de aprobación y aporte de evidencias definidas por la entidad u organismo distrital que acrediten las situaciones enlistadas. Específicamente, en lo que respecta a las situaciones asociadas a los criterios definidos en los literales a, b, y c. se deberán presentar los respectivos soportes en el marco del Sistema General de Seguridad Social en Salud.

Artículo 7°. Horario flexible. El horario de trabajo del teletrabajador será el definido por la normativa de cada una de las entidades y organismos del Distrito Capital, con la posibilidad de aplicar horarios flexibles.

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.

Las partes procurarán aplicar el horario flexible, teniendo en cuenta el tiempo y modo en el desempeño de las funciones asignadas, siempre que se cumpla con la jornada laboral semanal establecida. 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, durante la jornada de trabajo. El teletrabajador debe asumir con responsabilidad y capacidad de autogestión su desempeño laboral, desarrollando las actividades concertadas con el jefe inmediato, y cualquier cambio en el horario debe ser previamente acordado con este.

CAPÍTULO II

IMPLEMENTACIÓN DEL TELETRABAJO

Artículo 8°. Etapas de implementación: Para la implementación del teletrabajo en los organismos y entidades del Distrito Capital, deberá

cumplirse las siguientes las etapas definidas en el modelo+ de teletrabajo:

a. Etapa 1- Acuerdo Institucional: Identificación de compromisos a nivel distrital, sectorial e institucional, en materia de teletrabajo, así como la conformación de los equipos técnicos en teletrabajo.

b. Etapa 2- Consolidación del programa teletrabajo: Desarrollo de las capacidades institucionales, organizaciones, jurídicas y financieras necesarias para el teletrabajo.

c. Etapa 3- Implementación y seguimiento: Ejecución, seguimiento y mejora de acciones para el teletrabajo.

Artículo 9°. Procedimiento de teletrabajo. Para implementar el teletrabajo, los organismos y entidades del Distrito Capital definirán un procedimiento que contemple al menos las siguientes actividades, de acuerdo con los lineamientos del modelo de teletrabajo expedidos por la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C, así:

a. Identificar cargos teletrabajables: Se debe revisar el manual de funciones y competencias laborales, adicional a los aspectos señalados en el artículo 2° del presente decreto, y verificar con los directivos de áreas, las nuevas opciones de cargos y empleos aptos para teletrabajo. La inclusión de cargos de nivel directivo, asesor, profesional, técnico y asistencial como teletrabajables, se realizará luego de la revisión y viabilidad que realice la entidad, cuando se evidencie que el postulante titular del empleo posea las actitudes, aptitudes y habilidades, junto con las competencias laborales requeridas para el ejercicio de su empleo mediante esta modalidad laboral.

b. Priorizar la población objetivo: Identificar las/os servidores/as públicos/as, empleados/as o trabajadores/as oficiales que ocupan cargos aptos para el teletrabajo, en especial aquellas/os con criterios de prioridad definidos en el artículo 6° del presente Decreto.

c. Convocatorias: Realizar mínimo dos (2) convocatorias anuales con campañas de sensibilización en teletrabajo a los/as servidores/as públicos/as, empleados/as o trabajadores/as oficiales de los organismos y entidades Distritales. Estas se aplicarán en los casos en los cuales las entidades y organismos distritales identifiquen cargos teletrabajables que aún no participan en teletrabajo; o en los casos en que se vea reducida la cantidad de funcionarios que están en teletrabajo por diferentes eventualidades (retiros, reversibilidad, traslados, entre otros) y que afectan las metas anuales. De manera complementaria, se debe mantener abierta la opción para que, en cualquier momento, los interesados puedan postular su participación.

d. Generar una cultura favorable al teletrabajo: Las entidades u organismos Distritales fomentarán la divulgación y promoción del teletrabajo

distrital a los/as servidores/as públicos/as, empleados/as o trabajadores/as oficiales; y para quienes se vinculen al Programa (jefes, teletrabajadores y Equipos Técnicos), se desarrollarán acciones enfocadas en el fortalecimiento de:

- Competencias laborales: Capacitación y formación en temáticas asociadas al fortalecimiento de capacidades TIC, seguridad y privacidad de la información, manejo de plataformas, entre otras. Las capacitaciones deberán estar inmersas dentro del Plan Institucional de Capacitación (PIC) de la entidad, y se fomentará el uso de los recursos disponibles en las plataformas Soy 10 Aprende de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C., y Aula del Saber Distrital del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital - DASCD.

- Valores institucionales, equilibrio psicosocial, salud mental, convivencia social, y demás acciones que favorezcan el desarrollo integral del teletrabajador. Estas actividades deberán estar alineadas con el Programa de Bienestar Social Laboral.

- Identificación de peligros y riesgos de seguridad y salud en el trabajo, y medidas de prevención y control. Estas acciones deberán estar incluidas en el Programa de Capacitación en la Prevención de Riesgos Laborales y Accidentes de Trabajo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

e. Vincular: Otorgar la modalidad del teletrabajo a los/as servidores/as públicos/as, empleados/as o trabajadores/as oficiales, de acuerdo con lo definido en el artículo 2° del presente Decreto.

f. Presupuestar la compensación: Estimar y apropiar los recursos necesarios para la implementación, desarrollo, seguimiento y mejora del teletrabajo, basados en el auxilio compensatorio de costos de servicios públicos del artículo 10° del presente decreto, en cumplimiento a lo establecido en la Ley [1221](#) de 2008 y el Decreto [1227](#) de 2022.

g. Realizar el seguimiento y evaluación: Efectuar una verificación constante a la implementación de teletrabajo como modalidad laboral. La entidad u organismo Distrital deberá actualizar permanentemente el ingreso y retiro de teletrabajadores en la plataforma SIDEAP 2.0 - Módulo teletrabajo; de conformidad con lo establecido en la Circular Conjunta [009](#) de 2021 de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C., y el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital - DASCD.

Parágrafo 1. Para otorgar la modalidad de teletrabajo al servidor o trabajador, se deberá suscribir un “Acuerdo de Voluntariedad de Teletrabajo”, firmado por el servidor o trabajador y el jefe inmediato, en donde se citará la asignación de tareas; los acuerdos de servicio, la disponibilidad, el cumplimiento de entregables y seguimientos pactados, así

como las obligaciones del teletrabajador y de la entidad, los cuales estarán acorde a lo estipulado en el artículo [2.2.1.5.8](#) del Decreto 1072 de 2015 modificado por el artículo 1 del Decreto 1227 de 2022.

Parágrafo 2. Los registros de solicitudes, actividades de convocatoria, aprobación, acuerdo de voluntariedad, y el seguimiento del teletrabajador, harán parte de la historia laboral del servidor público.

Parágrafo 3. En el caso de las entidades que, por su naturaleza jurídica, no tengan obligación de reportar información en la plataforma SIDEAP, realizarán el reporte de su gestión y resultados según lo definido en el artículo 13° del presente Decreto.

Artículo 10°. Auxilio compensatorio de costos de servicios públicos. De acuerdo con el artículo [2.2.1.5.20](#) del Decreto 1072 de 2015 adicionado por el artículo [2](#) del Decreto 1227 de 2022, el empleador y el teletrabajador podrán, de mutuo acuerdo, fijar el costo del auxilio mensual que compensará los costos de conectividad (internet, telefonía) y energía.

Para ello, la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C., a través de acto administrativo pondrá a disposición de las áreas administrativas y financieras de las entidades y organismos distritales, los datos indicativos sobre auxilio compensatorio de costos por servicios públicos para cada vigencia; para que sean tomados como referencia, en el cálculo, acuerdo y forma de pago a los teletrabajadores.

Para la efectiva implementación del teletrabajo en las entidades y organismos del orden distrital, el teletrabajador podrá asumir en su totalidad el costo de los servicios de conexiones (internet, telefonía) y energía, si así se acordara entre las partes. Este pacto deberá incluirse en el Acuerdo de Voluntariedad de Teletrabajo, que señala el parágrafo 1 del artículo 8° del presente Decreto.

Artículo 11°. Equipos y herramientas de trabajo. Le corresponde a la Entidad suministrar las herramientas de trabajo para la realización del teletrabajo, tales como equipos de cómputo, software y repositorios virtuales y programas requeridos para el desarrollo de sus labores. En todo caso, el teletrabajador asumirá la obligación del cuidado y uso correcto de las herramientas, siendo responsable único del uso indebido de los mismos.

Las partes podrán acordar que el trabajador o servidor ponga a disposición sus propios equipos y herramientas para el desarrollo de su trabajo, caso en el cual, el teletrabajador se obliga a mantener en buenas condiciones funcionales para atender los requerimientos propios del servicio; acuerdo que podrá promoverse, entre otras, cuando la entidad u organismo Distrital no disponga de los recursos suficientes y disponibles para suministrar algunas herramientas que faciliten el desarrollo de actividades por parte del

teletrabajador. Este pacto deberá incluirse en el Acuerdo de Voluntariedad de Teletrabajo, que señala el parágrafo 1 del artículo 8° del presente Decreto.

Parágrafo. De acuerdo con lineamientos generales sobre austeridad y transparencia del gasto público, los representantes legales de las entidades y organismos del Distrito Capital podrán acordar con el teletrabajador el reconocimiento de una compensación por el uso de equipos y herramientas de trabajo de propiedad del teletrabajador, que se pongan a disposición del empleador durante el desarrollo del teletrabajo. Los lineamientos para el reconocimiento de esta compensación, cuando a ella hubiere lugar, estarán a cargo de cada entidad en atención a sus necesidades (características de los equipos y herramientas) y capacidades existentes.

CAPÍTULO III

DISPOSICIONES FINALES

Artículo 12°. Implementación y sostenibilidad. Las entidades y organismos del orden Distrital continuarán implementando la modalidad de teletrabajo sin disminuir las metas alcanzadas a la fecha y garantizarán el cumplimiento de los compromisos definidos en la Política Pública Distrital de Gestión Integral del Talento Humano (PPDGITH) 2019-2030 y las metas [74](#) y [75](#) del [Plan](#) de Desarrollo Económico, Social, Ambiental y de Obras Públicas del Distrito Capital 2020-2024. La Administración Distrital garantizará una participación mínima en teletrabajo del diez por ciento (10%) de los servidores públicos del Distrito Capital, siempre y cuando la naturaleza de los cargos se identifique como teletrabajable.

Artículo 13°. Seguimiento, evaluación y definición de lineamientos para la sostenibilidad en la implementación del teletrabajo en las entidades distritales. La Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., a través de la Dirección Distrital de Desarrollo Institucional, promoverá la implementación del teletrabajo Distrital y realizará seguimiento permanente del avance y resultados alcanzados en el Distrito Capital. Lo anterior, con base en los reportes trimestrales que deberán presentar los organismos y entidades Distritales, a partir de los lineamientos que para el caso expida la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C. Así mismo, elaborará y presentará informes semestrales de gestión y resultados, que serán publicados en la página web institucional para consulta de los grupos de valor.

Se realizarán mediciones sobre la implementación del teletrabajo en cada una de las entidades distritales, seguimiento a metas, encuestas de percepción, cálculo de huellas ambientales y calidad de vida, con el fin de verificar el bienestar de los teletrabajadores, así como la identificación de acciones de mejora continua y optimización de lineamientos. Dentro de las encuestas a aplicar, se contará con las preguntas seleccionadas de las

presentadas por la mesa bipartita de las organizaciones sindicales que suscribieron el Acuerdo Colectivo Laboral 2022.

Artículo 14º. Comunicación. El presente decreto deberá comunicarse a través de la Subdirección de Gestión Documental de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., a todas las entidades y organismos del sector central y descentralizado del Distrito Capital.

Artículo 15º. Vigencia y derogatorias. El presente decreto rige a partir del día siguiente a la fecha de su [publicación](#), deroga el Decreto Distrital [806](#) de 2019.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE.

Dado en Bogotá, D.C., a los 10 días del mes de febrero del año 2023.

CLAUDIA NAYIBE LÓPEZ HERNÁNDEZ

Alcaldesa Mayor

MARIA CLEMENCIA PÉREZ URIBE

Secretaria General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C.

Nota: Ver norma original en Anexos.

