



MINISTERIO DE COMERCIO, INDUSTRIA Y TURISMO  
**INSTITUTO NACIONAL DE METROLOGÍA – INM**

**RESOLUCIÓN NÚMERO 642**

( 2023-12-29 )

*“Por la cual se adoptan los lineamientos legales en materia de Trabajo en Casa”*

**LA DIRECTORA GENERAL DEL INSTITUTO NACIONAL DE METROLOGÍA**

En ejercicio de sus facultades legales y en especial las que le confiere el Decreto 4175 de 2011 modificado con el Decreto 062 de 2021 y,

**CONSIDERANDO:**

Que el Instituto Nacional de Metrología, INM, es una Unidad Administrativa Especial de carácter técnico, científico y de investigación, con personería jurídica, patrimonio propio y autonomía administrativa y presupuestal, adscrita al Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, creada mediante Decreto Ley 4175 de 2011 el cual fue modificado por el Decreto 062 de 2021.

Que de conformidad con el Decreto 062 de 2021, es objetivo del Instituto Nacional de Metrología la coordinación de la metrología científica e industrial como máxima autoridad nacional en la materia, y la ejecución de actividades que fomente la innovación, mejoren la calidad de vida y soporten el desarrollo económico, científico y tecnológico del país, mediante el establecimiento, conservación y adopción de patrones nacionales de medida, la difusión del Sistema Internacional de Unidades (SI), la investigación científica, la prestación de servicios metroológicos, el apoyo a las actividades de control metroológico y la representación internacional como máxima autoridad en metrología científica e industrial.

Que la planta de personal del Instituto Nacional de Metrología – INM, a la fecha se encuentra conformada por trece (13) empleos de libre nombramiento y remoción y ciento treinta y dos (132) empleos del Sistema de Carrera Administrativa.

Que como consecuencia del Concurso Nación 3 adelantado bajo el liderazgo de la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC en la vigencia 2022, y cuyo cargos se proveyeron durante la vigencia 2023, los empleos que conforman el Sistema de Carrera Administrativa se encontraron en las siguientes situaciones administrativas: No Vacantes 99; Vacancia Definitiva 26; Vacancia Temporal 7. Respecto a los cargos no vacantes, se tiene que de los citados empleos, a la fecha, ochenta (80) servidores superaron el periodo de prueba por lo cual obtuvieron derechos en carrera administrativa y diecinueve (19) elegibles se encuentran adelantando el periodo de prueba.

Que la Ley 2088 de 2021, por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones, establece que el objeto de la citada norma es regular la habilitación de trabajo en casa como una forma de prestación del servicio en situaciones ocasionales, excepcionales o especiales, que se presenten en el marco de una relación laboral, legal y reglamentaria con el Estado o con el sector privado, sin que conlleve variación de las condiciones laborales establecidas o pactadas al inicio de la relación laboral.

*“Por la cual se adoptan los lineamientos legales en materia de Trabajo en Casa”*

Que así mismo, la Ley 2088 de 2021, define el trabajo en casa como la habilitación al servidor público o trabajador del sector privado para desempeñar transitoriamente sus funciones o actividades laborales por fuera del sitio donde habitualmente las realiza, sin modificar la naturaleza del contrato o relación laboral, o legal y reglamentaria respectiva, ni tampoco desmejorar las condiciones del contrato laboral, cuando se presenten circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidan que el trabajador pueda realizar sus funciones en su lugar de trabajo, privilegiando el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones.

Que el Decreto 1662 de 2021, por el cual se reglamenta la Ley 2088 de 2021, establece en su articulado la reglamentación de la habilitación de trabajo en casa para el sector público, así como, las condiciones complementarias necesarias para garantizar los derechos laborales de los servidores públicos, los derechos de las entidades del Estado y los deberes de ambas partes.

Que el mencionado Decreto 1662 de 2021, señala que las entidades que pretendan habilitar a uno o varios servidores para el trabajo en casa deberán hacerlo a través de un acto administrativo, comunicado o memorando motivado que debe contener, como mínimo, lo siguiente:

1. Descripción de la situación ocasional, excepcional o especial que permite otorgar la habilitación, en los términos del artículo 2.2.37.1.4.
2. La decisión sobre si los medios (instrumentos, equipos y demás herramientas) serán provistos por el servidor público o por la entidad.
3. Los nombres, tipo de vinculación, documentos de identidad, datos de contacto y dirección desde donde se van a prestar los servicios, de los servidores que sean habilitados. La dirección puede ser del domicilio, el lugar de trabajo compartido o cualquier lugar en el territorio nacional. Cualquier modificación de la dirección deberá ser informada y aprobada por la entidad y no podrá hacerse efectiva hasta que se expida la correspondiente modificación y notificación a la Administradora de Riesgos Laborales.
4. El periodo por el cual se otorgará la habilitación, que en ningún caso podrá ser superior a tres (3) meses. Así como, la indicación si la prórroga opera automáticamente o deberá expedirse un nuevo acto al cumplimiento del plazo previsto.

Que conforme a lo señalado anteriormente, se tiene que en la vigencia 2023 con respecto a la Planta de Personal, en su gran mayoría corresponde a personal nuevo, que estuvo sometido a las siguientes situaciones administrativas: notificación de lista de elegibles por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil, nombramiento y cumplimiento período de prueba, evaluaciones, registros en carrera administrativa; etapas estas que se cumplieron en su mayoría desde el mes de enero hasta el mes de septiembre de 2023, lo cual determinó que los lineamientos en materia de trabajo en casa, su estudio, tipos de cargos a aplicar, determinación, capacitación y socialización deba adelantarse por parte de la administración a partir de la vigencia 2024. Lo anterior, en consideración a que para la citada vigencia la planta de personal de la entidad se encontrará en estabilidad administrativa.

Que conforme al artículo 9º de la Ley 2088 de 2021, toda empresa y entidad pública o privada deberá contar con un procedimiento tendiente a proteger este derecho y garantizar a través de las capacitaciones a que haya lugar, el uso adecuado de las tecnologías de la información y la comunicación - TIC o cualquier otro tipo de elemento utilizado que pueda generar alguna limitación al mismo.

En mérito de lo expuesto, se

**RESUELVE**

**ARTICULO PRIMERO.** - Adoptar los lineamientos fijados en la Ley 2088 de 2021 y Decreto 1662 de 2021, en materia de *“Trabajo en Casa”*

**ARTICULO SEGUNDO.** - Como consecuencia de lo anterior, a través del Grupo de Talento Humano de la secretaria general, y en coordinación con las diferentes áreas de la entidad, adelantar el desarrollo del respectivo análisis, elaboración del procedimiento, socialización de

*“Por la cual se adoptan los lineamientos legales en materia de Trabajo en Casa”*


lineamientos, y desarrollar o gestionar las capacitaciones que deban darse sobre el tema al personal de la entidad.

**ARTICULO TERCERO.** - Efectuar la revisión de los diferentes documentos y procedimientos, que sobre la materia existan en la entidad, a efectos de armonizar los mismos con el procedimiento que finalmente se adopte.

**ARTICULO CUARTO.** - La presente resolución rige a partir de su firma.

### **PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE**

Dada en Bogotá, D.C. a los veintinueve (29) días del mes de diciembre de 2023.

  
Firmado digitalmente  
por María del  
Rosario González  
Márquez

**MARÍA DEL ROSARIO GONZÁLEZ MÁRQUEZ**  
Directora General

Proyectó: José Álvaro Bermúdez Aguilar - Secretario General  
Revisó: Natalia del Pilar Ortiz Valencia – Asesora Jurídica