

RESOLUCIÓN NÚMERO 403

(2025-10-02)

"Por la cual se modifica la Resolución No. 495 de 2024 por la cual se adopta la Política Interna de Teletrabajo en el Instituto Nacional de Metrología de Colombia – INM – y se dictan otras disposiciones"

LA DIRECTORA GENERAL DEL INSTITUTO NACIONAL DE METROLOGÍA

En ejercicio de sus facultades constitucionales y legales, en especial las que le confiere la Ley 1221 de 2008, el Decreto 1072 de 2015 y el Decreto 1083 de 2015, y

CONSIDERANDO:

Que el artículo 25 de la Constitución Política establece que *"El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas"*.

Que la Ley 1221 de 2008 *"Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones"*, busca 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 Resolución 495 de 2024, el Instituto Nacional de Metrología, adopta la Política Interna de Teletrabajo en el Instituto Nacional de Metrología de Colombia – INM – y se dictan otras disposiciones.

Que mediante la Ley 2466 de 2025, por medio de la cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una Reforma Laboral para el trabajo decente y digno en Colombia, se establece como definición de teletrabajo lo siguiente:

"Teletrabajo. Es una modalidad laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) para el contacto entre el trabajador y empleador, sin requerirse la presencia física del trabajador o trabajadora en un sitio específico de trabajo."

Que en la citada Ley 2466 de 2025, en su artículo 52 se establece que el teletrabajo puede revestir una de las siguientes formas:

a) Teletrabajo autónomo: es aquel donde los teletrabajadores y teletrabajadoras pueden escoger un lugar para trabajar (puede ser su domicilio u otro, fuera de la sede física en que se ubica el empleador) para ejercer su actividad a distancia, de manera permanente, y sólo acudirán a las instalaciones en algunas ocasiones cuando el empleador lo requiera.



b) Teletrabajo móvil: es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras no tienen un lugar de trabajo establecido.

c) Teletrabajo híbrido: es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras laboran mínimo dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en las instalaciones físicas del empleador, alternando el trabajo de manera presencial y virtual en la jornada laboral semanal, y que requiere de una flexibilidad organizacional y a la vez de la responsabilidad, confianza, control, disciplina y orientación a resultados por parte del teletrabajador y de su empleador.

d) Teletrabajo transnacional: es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras de una relación laboral celebrada en Colombia laboran desde otro país, siendo responsabilidad del teletrabajador o teletrabajadora tener la situación migratoria regular, cuando aplique, y responsabilidad del empleador contar con un seguro que cubra al menos las prestaciones asistenciales en salud en caso de accidente o enfermedad. El empleador estará a cargo de las prestaciones económicas lo cual lo hará a través del Sistema de Seguridad Social Colombiano.

e) Teletrabajo temporal o emergente: Se refiere a modalidades en situaciones concretas tales como, emergencias sanitarias o desastres naturales. Lo anterior sin perjuicio de las normas legales establecidas sobre el trabajo en casa.

Que la Resolución 495 de 2024 empleó la denominación “suplementario” para una modalidad de teletrabajo vigente a la fecha de su expedición; no obstante, con la expedición de Ley 2466 de 2025 se generalizó la denominación “híbrido” para referirse a dicha modalidad. En consecuencia, y exclusivamente a efectos de coherencia terminológica, la presente resolución adoptará la denominación “híbrido”, dejando expresa constancia de que su aplicación en el Instituto Nacional de Metrología se circunscribe al marco propio del empleo público y a las normas especiales que lo rigen, sin que ello implique la extensión o aplicación directa de disposiciones de la Ley 2466 de 2025 que sean no compatibles con la función pública y la normatividad aplicable.

Que atendiendo lo decidido en la sesión del 4 de septiembre de 2025 del Equipo Técnico de Apoyo en Teletrabajo del Instituto Nacional de Metrología – INM, se dispone:

- i) Ejecutar un plan piloto de teletrabajo en el Instituto Nacional de Metrología, con el fin de validar la pertinencia, alcance y efectos de esta modalidad sobre la continuidad del servicio, la calidad y seguridad de los procesos, la protección de la información y la salud y seguridad en el trabajo, y así contar con insumos técnicos suficientes para sustentar su eventual implementación formal en los términos del régimen de empleo público y la normativa interna aplicable.
- ii) Los empleos que desempeñan funciones misionales en los laboratorios del Instituto Nacional de Metrología se considerarán, por regla general, no teletrabajables; sin embargo, podrán desarrollarse actividades específicas bajo la modalidad de teletrabajo en el marco del plan piloto previsto, siempre que no se afecte la continuidad, calidad, seguridad ni trazabilidad de los procesos, precisándose que los resultados de dicho plan piloto permitirán determinar, con base en criterios técnicos, cuáles cargos de laboratorio son susceptibles de teletrabajo.
- iii) El plan piloto de teletrabajo del Instituto Nacional de Metrología se desarrollará en dos fases: la primera, dirigida a los cargos administrativos y de apoyo en los que la naturaleza de las funciones

- permite su ejecución híbrida; y la segunda, orientada a los cargos misionales vinculados a laboratorios, con el propósito de evaluar su viabilidad bajo condiciones controladas y emitir conclusiones técnicas que sustenten su eventual implementación formal, asegurando en todo momento la continuidad del servicio, la calidad, la seguridad y la trazabilidad de los procesos misionales.
- iv) Fijar la duración de la Fase 1 del plan piloto en tres (3) meses, atendiendo criterios de eficiencia, optimización y oportunidad en la implementación de la política de teletrabajo del Instituto Nacional de Metrología, con el fin de recolectar en dicho periodo la información técnica y operativa necesaria y generar conclusiones útiles para su eventual implementación formal, evitando la prolongación innecesaria de un esquema transitorio. Este plazo, además, permitirá identificar los ajustes requeridos y emitir conclusiones oportunas que orienten la decisión sobre la Fase 2, orientada a cargos misionales, cuando a ello hubiere lugar.
 - v) Modificar la Resolución 495 de 2024 para armonizarla con los lineamientos sobre teletrabajo establecidos en la Ley 2466 de 2025, en especial en lo relativo a modalidades y condiciones aplicables a los aspectos que resultan compatibles con el régimen de empleo público, sin que ello implique la extensión de disposiciones propias del régimen laboral ordinario que no sean aplicables a los servidores públicos;
 - vi) Adoptar la modalidad de teletrabajo "Híbrido" como esquema general de la entidad, reservando la modalidad "Autónoma" únicamente para situaciones especiales debidamente justificadas y aprobadas.

Que, conforme a lo anterior, se hace necesario implementar el teletrabajo para los empleados públicos del Instituto Nacional de Metrología de Colombia – INM – con fundamento en el Decreto 1072 de 2015.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º. Modifíquese el artículo 3º de la Resolución 495 de 2024, el cual quedará así:

"Artículo 3º. Modalidades de Teletrabajo. La modalidad principal de Teletrabajo que se adopta en el Instituto Nacional de Metrología de Colombia - INM - es de tipo "híbrido", en la que se laboran dos (2) días a la semana en el lugar de domicilio o lugar autorizado, y el resto de tiempo en las instalaciones de la Entidad, de conformidad con las funciones desarrolladas por el teletrabajador y lo acordado con su jefe inmediato.

Parágrafo 1º. Adicionalmente, se podrá conceder teletrabajo en modalidad "autónoma", consistente en el desempeño de las funciones propias del cargo desde el propio domicilio, acudiendo a la Entidad sólo en algunas ocasiones. Esta modalidad sólo se podrá otorgar bajo condiciones especiales, estudiadas individualmente en cada caso, debidamente soportadas y certificadas, y en consideración a las necesidades del servicio, con previa evaluación y aprobación por parte del Equipo Técnico de Apoyo en Teletrabajo de la Entidad.

Resolución número: 403

Fecha: 02 de octubre de 2025

Parágrafo 2º. Los días de teletrabajo serán acordados por el/la servidor(a) y su jefe inmediato con el propósito de que el/la jefe (a) inmediato pueda organizar a su equipo de trabajo para el efectivo cumplimiento de los logros de la dependencia teniendo en cuenta que siempre deberán primar las necesidades del servicio. Los días de teletrabajo podrán modificarse mediante la actualización del acuerdo de voluntariedad firmado por el/la servidor(a) y el/la jefe inmediato (a), dicho acuerdo debe ser enviado por memorando electrónico a la Secretaría General, con el fin de adelantar los trámites con la ARL.

Parágrafo 3º: Teniendo en cuenta que debe prevalecer la continuidad del servicio, en el evento en el que el/a servidor(a) y su jefe inmediato no logren un consenso, el último establecerá los días que pueden ser teletrabajados."

Artículo 2º. Modifíquese el artículo 4º de la Resolución 495 de 2024, el cual quedará así:

"Artículo 4º. Implementación progresiva del Teletrabajo. El Instituto Nacional de Metrología de Colombia – INM –, a través de sus diferentes dependencias, promoverá la inclusión progresiva de los/as servidores/as públicos/as en la modalidad de teletrabajo, independientemente de su nivel jerárquico de empleo, siempre y cuando la naturaleza de su cargo sea teletrabajable y cumpla con los requisitos establecidos en esta resolución y demás normas vigentes en la materia.

Parágrafo 1º. La Administración podrá revisar, de oficio o a solicitud, los cargos que hubieren sido identificados inicialmente como no teletrabajables, con el fin de verificar si existen condiciones objetivas que permitan habilitar el teletrabajo. Dicha revisión no implica la habilitación automática del cargo, la cual solo procederá cuando se acredite el cumplimiento integral de las condiciones y continuidad del servicio, conforme al marco de función pública.

Parágrafo 2º. La prueba piloto se realizará con los servidores públicos que voluntariamente se presenten, procurando alcanzar una participación equivalente a por lo menos el diez por ciento (10%) de los vinculados a la fecha. No obstante, dicho porcentaje constituye únicamente una meta de referencia y no una condición restrictiva para la realización del piloto. En todo caso, se procurará que en cada dependencia participe al menos un servidor público."

Artículo 3º. Modifíquese el artículo 5º de la Resolución 495 de 2024, el cual quedará así:

"Artículo 5º. Empleos Teletrabajables. Corresponde a todos aquellos empleos cuyas funciones y actividades pueden ser realizadas fuera de las instalaciones de la Entidad, mediante el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones, cumpliendo íntegramente con los compromisos adquiridos, sin afectar la prestación del servicio y el funcionamiento u operatividad de la Entidad.

Parágrafo Primero. El/la jefe/a inmediato/a tendrá en cuenta alguno(s) de los siguientes criterios para establecer la relación de empleos teletrabajables y no teletrabajables de la dependencia que dirige incluyendo el quehacer propio del área, el manual de funciones, el manual de sistema integrado de gestión. Para efectos de la presente resolución,

se consideran como características de empleos no teletrabajables, entre otros:

- 1. Los empleos con asignación de atención permanente a usuarios externos.*
- 2. Los empleos de conductores y servicios generales.*
- 3. Los empleos que tengan a cargo labores de reparto de correspondencia física.*
- 4. Los empleos que desempeñan funciones misionales en los laboratorios del Instituto Nacional de Metrología se considerarán, por regla general, no teletrabajables. No obstante, podrán desarrollarse actividades específicas bajo la modalidad de teletrabajo, siempre que no se afecte la continuidad, calidad, seguridad ni trazabilidad de los procesos misionales y se tenga el respectivo concepto técnico que acredite el cumplimiento integral de las condiciones y continuidad del servicio, conforme al marco de función pública y lo dispuesto en la presente resolución. Aquellos cargos que ameritan que sus funciones deban ser desempeñadas en su totalidad de forma presencial en las instalaciones de la Entidad.*

El jefe inmediato remitirá el listado de empleos teletrabajables y no teletrabajables de la dependencia a la Secretaría General, quien, en el marco de sus competencias, elaborará un informe técnico con la relación de los empleos cuyas funciones pueden desempeñarse mediante teletrabajo, la cual deberá ser aprobada por el Secretario General previo concepto del Equipo Técnico de Apoyo al teletrabajo.

En la intranet se publicará la relación de los cargos que pueden desempeñar sus funciones mediante el teletrabajo.

Parágrafo Segundo. *Los empleos del nivel directivo, asesor y los que cuenta con designación de coordinación de grupos internos de trabajo no serán objeto de la modalidad de teletrabajo, dado que la naturaleza de sus funciones implica la dirección, orientación y acompañamiento permanente de los equipos de trabajo, lo cual requiere su presencia en las instalaciones de la Entidad."*

Artículo 4°. Modifíquese el artículo 24° de la Resolución 495 de 2024, el cual quedará así:

"Artículo 24°. Prueba piloto transitoria. *El Instituto Nacional de Metrología adelantará una prueba piloto de teletrabajo en dos (2) fases, conforme a las disposiciones de la presente Resolución, así: Fase 1, dirigida a cargos administrativos y de apoyo, con una duración de tres (3) meses; y Fase 2, orientada a cargos misionales vinculados a laboratorios, con una duración de tres (3) meses. Cada fase tendrá por objeto realizar los ajustes y validaciones que permitan la apropiación, adaptación e implementación progresiva de la política interna de teletrabajo en la Entidad, garantizando en todo momento la continuidad del servicio, la calidad, la seguridad, la trazabilidad de los procesos y la protección de la información. Los resultados de la Fase 1 servirán de insumo para la decisión sobre el alcance y condiciones de la Fase 2, y, culminada cada una, se emitirá el informe técnico con las conclusiones y recomendaciones para su eventual implementación definitiva.*

Artículo 5°. Vigencia. La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición. Los demás artículos y disposiciones de la Resolución 495 de 2024 que no se modifican mediante la presente resolución continuarán vigentes y



Resolución número: 403

Fecha: 02 de octubre de 2025

aplicables en todos sus términos. Así mismo, se entienden derogadas las disposiciones que resulten incompatibles o contrarias con lo aquí dispuesto.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá, D.C. a los dos (02) días del mes de octubre de 2025.

 **María del Rosario
González
Márquez**
María del Rosario González Márquez
Directora General

Proyectó:
Martha Ximena Martínez Vidarte
Contratistas de Secretaria
General.

Revisó:
José Álvaro Bermúdez Aguilar –
Secretario General

Julieth Carolina Riascos Vargas –
Asesora Dirección General

Aprobó:
María Del Rosario González
Márquez - Directora General