



CONSEJO DE ESTADO

SALA DE CONSULTA Y SERVICIO CIVIL

Consejero Ponente: Édgar González López

Bogotá D.C., 19 de julio de 2023

Número único: 11001-03-06-000-2023-00127-00

Referencia: Conflicto negativo de competencias administrativas

Partes: Dirección Ejecutiva Seccional de Administración Judicial de Medellín y Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín

Asunto: Autoridad competente para conocer de una solicitud de teletrabajo

La Sala de Consulta y Servicio Civil del Consejo de Estado, en cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 39 y 112, numeral 10, del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (CPACA), Ley 1437 de 2011, modificados por los artículos 2° y 19, respectivamente, de la Ley 2080 de 2021¹, procede a estudiar el conflicto negativo de competencias administrativas de la referencia.

I. ANTECEDENTES

1. El 6 de julio de 2012, el señor Adalberto Díaz Espinosa se posesionó como juez noveno penal del Circuito de Medellín.
2. Mediante el Acuerdo PCSJA22-12024 del 14 de diciembre de 2022², el Consejo Superior de la Judicatura estableció la modalidad de «teletrabajo» en la Rama Judicial, precisando los requisitos de acceso al mismo y el procedimiento para su solicitud, trámite y formalización.

¹ Por medio de la cual se reforma el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo –Ley 1437 de 2011– y se dictan otras disposiciones en materia de descongestión en los procesos que se tramitan ante la jurisdicción.

² Por el cual se establece la modalidad de teletrabajo en la Rama Judicial.

3. El Consejo Superior de la Judicatura, por medio del Acuerdo PCSJA23-12042 del 1° de febrero de 2023, modificó algunas disposiciones del Acuerdo PCSJA22-12024, relacionadas, entre otros, con las condiciones para acceder al teletrabajo.
4. El Anexo No. 2 del Acuerdo PCSJA22-12024, modificado por el Acuerdo PCSJA23-12042, comprende los formatos de solicitud, el cual debe ser diligenciado por el trabajador; de anuencia, que debe estar suscrito por el nominador, y de formalización del teletrabajo, el cual debe diligenciarse por ambos.
5. El 25 de enero de 2023, con el fin de hacer más expedito el trámite, la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial gestionó el desarrollo de una herramienta a través de la cual los servidores judiciales podrían realizar, a partir de ese mismo día, las solicitudes de teletrabajo y, de igual forma, los nominadores podrían verificar y dar la anuencia a las mismas a partir del 26 de enero de 2023, siempre y cuando se cumplieran las condiciones para acceder a esa modalidad de trabajo.
6. El 30 de marzo de 2023, el señor Adalberto Díaz Espinosa, juez noveno penal del Circuito de Medellín, presentó solicitud de teletrabajo, mediante el diligenciamiento del formato correspondiente a través del aplicativo web habilitado por el Consejo Superior de la Judicatura, seleccionando como nominador al Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín.
7. De conformidad con lo indicado en oficio del 23 de febrero de 2023, el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín recibió 153 solicitudes de teletrabajo presentadas por los jueces adscritos a ese distrito, a través del link habilitado por el Consejo Seccional de la Judicatura, dentro de las cuales se encontraba la solicitud del juez Adalberto Díaz Espinosa.
8. El mismo día, el Tribunal Superior de Medellín remitió las solicitudes de teletrabajo a la Dirección Seccional de Administración Judicial de Medellín, toda vez que, previa delegación efectuada por la Sala Plena de esa Corporación para absolver las citadas solicitudes, la Sala de Gobierno decidió declararse incompetente para pronunciarse al respecto.
9. La Dirección Seccional de Administración Judicial de Medellín, mediante oficio del 3 de marzo de 2023, manifestó carecer de competencia para atender las solicitudes de teletrabajo presentadas por los jueces del Distrito Judicial de Medellín. En consecuencia, promovió el conflicto negativo de competencias administrativas ante la Sala de Consulta y Servicio Civil del Consejo de Estado.

II. ACTUACIÓN PROCESAL

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 39 de la Ley 1437 de 2011 (modificado por el artículo 2º de la Ley 2080 de 2021), el 14 de abril de 2023 se fijó edicto³ en la Secretaría de esta Sala, por el término de 5 días, para que las autoridades involucradas y los particulares interesados presentaran sus alegatos o consideraciones.

Consta, en el expediente, que se comunicó sobre el inicio de este trámite a la Dirección Ejecutiva Seccional de Administración Judicial de Medellín, al Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, a la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial DEAJ, al Consejo Superior de la Judicatura, al señor Adalberto Díaz Espinosa y a otros jueces del Distrito Judicial de Medellín que presentaron solicitudes de teletrabajo.⁴

Según informe secretarial del 21 de abril de 2023⁵, durante el término de fijación del edicto la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial, el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín y la Dirección Ejecutiva Seccional de Administración Judicial de Medellín presentaron consideraciones. Las demás autoridades involucradas y particulares interesados guardaron silencio.

Mediante Auto del 1 de junio de 2023⁶, la Sala ofició al Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín para que precisara el número de solicitudes de teletrabajo que recibió por parte de los jueces de ese distrito y se remitieran los soportes correspondientes.

De conformidad con el informe secretarial del 13 de junio de 2023⁷, el Tribunal allegó la información solicitada y precisó que en total se presentaron 153 solicitudes de teletrabajo.

Por medio de Auto del 15 de junio de 2023⁸, el Consejero Ponente ordenó conformar expedientes independientes y asignar número de radicación a los conflictos relacionados

³ Fijación por edicto núm. 120, documento «1_110010306000202300127001POREDICTO20230414082946», expediente digital.

⁴ Documento «15_110010306000202300127004EXPEDIENTEDIGI20230417143928», expediente digital.

⁵ Documento «24_110010306000202300127001ALDESPACHOPOR20230421114351», expediente digital.

⁶ Documento «25_110010306000202300127001AUTOPARAMEJOR20230601165218», expediente digital.

⁷ Documento «30_110010306000202300127001INFORMESECRETA20230613000000», expediente digital.

⁸ Documento «31_110010306000202300127001AUTOPARAMEJOR20230615155211», expediente digital.

con las solicitudes de teletrabajo presentadas por los jueces del Distrito Judicial de Medellín y seguir conociendo del radicado con el número 11001-03-06-000-2023-00127-00, relativo a la solicitud de teletrabajo del señor Adalberto Díaz Espinosa.

III. ARGUMENTOS DE LAS PARTES E INTERVINIENTES

1. Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín

Mediante oficio del 20 de abril de 2023, el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín presentó consideraciones y manifestó que carece de competencia para conocer de las solicitudes de teletrabajo presentadas por los jueces adscritos a ese distrito judicial.

En primer lugar, señaló que, de conformidad con la Ley 1221 de 2008, quien debía dar anuencia a las solicitudes de teletrabajo era el empleador de los funcionarios judiciales, esto es, la Dirección Ejecutiva Seccional de Administración Judicial de Antioquia – Chocó.

Indicó que los Acuerdos PCSJA22-12024 de 14 de diciembre de 2022 y PCSJA23-12042 de 1 de febrero de 2023 «se consideran inconstitucionales e ilegales por violación de normas superiores», pues imponen la obligación de viabilizar las solicitudes de teletrabajo elevadas por los jueces mediante el formato de anuencia, cuando legalmente le corresponde al empleador, y no al nominador.

Por lo anterior, considera que la autoridad competente para continuar con el trámite de las solicitudes de teletrabajo de los jueces del Distrito Judicial de Medellín, era la Dirección Ejecutiva Seccional de Administración Judicial de Antioquia – Chocó.

2. Dirección Ejecutiva Seccional de Administración Judicial de Medellín

Por medio de escrito del 20 de abril de 2023, la Dirección Ejecutiva Seccional de Administración Judicial de Medellín solicitó que se declarara que la competencia frente a la anuencia de las solicitudes de teletrabajo presentadas por los funcionarios judiciales era del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín.

Afirmó que en la Rama Judicial las calidades de empleador y nominador, de forma general, no confluyen en el mismo sujeto, toda vez que las Direcciones Seccionales

fungen como empleador en cada jurisdicción y únicamente son nominadoras de los servidores adscritos a su dependencia.

Señaló que, en ejercicio de la Ley 270 de 1996, el Consejo Superior de la Judicatura expidió los Acuerdos PCSJA22-120241 del 14 de diciembre de 2022 y del 1 de febrero de 2023, en los cuales se estableció que la obligación de dar anuencia a las solicitudes de teletrabajo corresponde al nominador de cada servidor judicial.

En ese sentido, hizo referencia al numeral 7 del artículo 131 de la Ley 270 de 1996, el cual consagra que el nominador de los cargos de jueces de la República es el respectivo Tribunal.

Por otra parte, indicó que el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, al no dar cumplimiento a los acuerdos expedidos por el Consejo Superior de la Judicatura, ha desconocido la presunción de legalidad de los actos administrativos.

Por último, manifestó que quienes imparten justicia no solo actúan en ejercicio de la función jurisdiccional, sino que, como directores del Despacho, también están llamados a ejercer función administrativa, de conformidad con los lineamientos que imparte el Consejo Superior de la Judicatura, y que es en ejercicio de esa función que el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín debe viabilizar las solicitudes de teletrabajo presentadas por los funcionarios judiciales adscritos a ese distrito.

3. Rama Judicial – Dirección Ejecutiva de Administración Judicial

Mediante escrito del 18 de abril de 2023, la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial presentó consideraciones y solicitó que se declarara competente al Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín para definir las solicitudes de teletrabajo presentadas por los jueces adscritos a ese distrito.

En primer lugar, indicó que, con fundamento en la Ley 1221 de 2008, reglamentada por los Decretos 884 de 2012 y 1227 de 2022, la Ley 2213 de 2022 y el Decreto Legislativo 806 de 2022, el Consejo Superior de la Judicatura, en ejercicio de las facultades otorgadas por la Ley 270 de 1996, expidió los Acuerdos PCSJA22-12024 de 2022 y PCSJA23-12042 del 2023, por medio de los cuales estableció la modalidad de teletrabajo en la Rama Judicial.

Señaló que, para acceder al teletrabajo, el artículo 10 del acuerdo expedido por el Consejo Superior de la Judicatura indica lo siguiente:

- *El servidor judicial interesado en teletrabajar debió presentar a su nominador el formato de solicitud,*
- *Una vez el servidor judicial presenta la solicitud el nominador verificará el cumplimiento de las condiciones para acceder al teletrabajo y de encontrarla viable, emite la anuencia y la remite a las dependencias de talento humano,*
- *Con la anuencia las dependencias de talento humano lo remiten al correo definido por la ARL para el trámite de la inspección del puesto de trabajo (IPT) y la emisión del concepto,*
- *Con el concepto favorable el nominador y el servidor judicial suscribirán el formato de Acuerdo de Teletrabajo.*

En consecuencia, resulta claro que, quien debe verificar el cumplimiento de las condiciones para acceder al teletrabajo y formalizarlo es el nominador, no la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial ni sus seccionales, a menos que se trate de una solicitud elevada por el personal vinculado a esas dependencias administrativas.

En el mismo sentido, afirmó que, en el trámite de las solicitudes de teletrabajo, la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial y sus seccionales únicamente tienen la obligación de recepcionar las anuencias emitidas por los nominadores y dar traslado a la ARL, para lo de su competencia.

Adicionalmente, manifestó que de acuerdo con el artículo 131 de la Ley 270 de 1996, la autoridad nominadora de los Jueces del Distrito Judicial de Medellín es el Tribunal Superior de ese distrito judicial.

Por último, señaló que los Acuerdos PCSJA22-12024 de 2022 y PCSJA23-12042 del 2023 fueron expedidos por el Consejo Superior de la Judicatura en el marco de las facultades que le fueron asignadas por la Constitución Política, de conformidad con la Ley 270 de 1996.

IV. CONSIDERACIONES

1. Competencia de la Sala de Consulta y Servicio Civil en los conflictos de competencias administrativas

La parte primera del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (Ley 1437 de 2011) regula el «Procedimiento administrativo». Su Título III se ocupa del «Procedimiento Administrativo General», cuyas «reglas

generales»⁹ se contienen en el Capítulo I, del que forma parte el artículo 39, modificado por el artículo 2 de la Ley 2080 de 2021, conforme al cual:

Conflictos de competencia administrativa. **Los conflictos de competencia administrativa** se promoverán de oficio o por solicitud de la persona interesada. La autoridad que se considere incompetente remitirá la actuación a la que estime competente; si esta también se declara incompetente, remitirá inmediatamente la actuación a la Sala de Consulta y Servicio Civil del Consejo de Estado en relación con autoridades del orden nacional o al Tribunal Administrativo correspondiente en relación con autoridades del orden departamental, distrital o municipal. En caso de que el conflicto involucre autoridades nacionales y territoriales, o autoridades territoriales de distintos departamentos, conocerá la Sala de Consulta y Servicio Civil del Consejo de Estado.

De igual manera se procederá cuando dos autoridades administrativas se consideren competentes para conocer y definir un asunto determinado. (Se resalta)

En el mismo sentido, el numeral 10 del artículo 112 del citado código, modificado por el artículo 19 de la Ley 2080 de 2021, dispone que una de las funciones de la Sala de Consulta y Servicio Civil del Consejo de Estado es la siguiente:

10. **Resolver los conflictos de competencias administrativas** entre organismos del orden nacional o entre tales organismos y una entidad territorial o descentralizada, o entre cualesquiera de estas cuando no estén comprendidas en la jurisdicción territorial de un solo tribunal administrativo. Una vez el expediente ingrese al despacho para resolver el conflicto, la Sala lo decidirá dentro de los cuarenta (40) días siguientes al recibo de toda la información necesaria para el efecto. (Se resalta).

Con base en el artículo 39 transcrito y en armonía con el numeral 10 del artículo 112, la Sala ha precisado los elementos que la habilitan para dirimir los conflictos de competencias administrativas, a saber:

- i) Que, simultáneamente, las autoridades concernidas nieguen o reclamen competencia para conocer de la actuación;

En este caso, las dos autoridades involucradas en el presente trámite, esto es, el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín y la Dirección Ejecutiva Seccional de

⁹ Ley 1437 de 2011. Artículo 34. «PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO COMÚN Y PRINCIPAL. Las actuaciones administrativas se sujetarán al procedimiento administrativo común y principal que se establece en este Código, sin perjuicio de los procedimientos administrativos regulados por leyes especiales. En lo no previsto en dichas leyes se aplicarán las disposiciones de esta Parte Primera del Código».

Administración Judicial de Medellín, han negado su competencia para emitir anuencia a la solicitud de teletrabajo presentada por el señor Adalberto Díaz Espinosa, juez noveno penal del Circuito Judicial de Medellín.

- ii) Que una de las autoridades inmersas en el conflicto de competencias administrativas sea del orden nacional, o que, en todo caso, no estén sometidas a la jurisdicción de un solo tribunal administrativo.

Este conflicto negativo de competencias fue planteado entre dos autoridades del orden nacional. Lo anterior teniendo en cuenta que, tanto el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, como la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial forman parte de la Rama Judicial y constituyen una expresión del ejercicio desconcentrado de sus funciones.

Es importante destacar que dentro del organigrama de la Rama Judicial y de acuerdo con los artículos 98 y 131 de la Ley 270 de 1996, el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín hace parte de la Jurisdicción Ordinaria, cuyo órgano de cierre es la Corte Suprema de Justicia, la cual funge como nominador y superior jerárquico de aquel. Por su parte, el superior jerárquico de la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial es el Consejo Superior de la Judicatura. Por lo tanto, las entidades concernidas no tienen un superior jerárquico que deba conocer el conflicto de competencias.

- iii) Que se trate de una actuación de naturaleza administrativa, particular y concreta.

El conflicto versa sobre una actuación particular y concreta, consistente en la solicitud de teletrabajo presentada por el señor Adalberto Díaz Espinosa, juez noveno penal del Circuito de Medellín (Antioquia), esto es, verificar el cumplimiento de los requisitos para acceder a esa modalidad de trabajo y emitir, a través del formato establecido para ello, la respectiva anuencia.

Se concluye, por tanto, que la Sala es competente para dirimir el conflicto negativo de competencias administrativas planteado, en la medida en que se cumple con los tres elementos que habilitan su competencia.

2. Términos legales

El inciso final del artículo 39 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo ordena: «Mientras se resuelve el conflicto, los términos señalados en el artículo 14 se suspenderán»¹⁰.

En consecuencia, el procedimiento consagrado en la norma citada para el examen y decisión de los asuntos que se plantean a la Sala, como conflictos negativos o positivos de competencias administrativas, prevé la suspensión de los términos de las actuaciones administrativas, de manera que no corren los términos a que están sujetas las autoridades para cumplir oportunamente sus funciones.

El mandato legal de suspensión de los términos es armónico y coherente con los artículos 6º de la Constitución Política y 137 de la Ley 1437 de 2011, por cuanto el ejercicio de funciones administrativas por autoridades carentes de competencia deviene en causal de anulación de las respectivas actuaciones y decisiones.

Como la suspensión de los términos es propia del procedimiento y no del contenido o alcance de la decisión que deba tomar la Sala, en la parte resolutive se declarará que, en el presente asunto, los términos suspendidos se reanudarán o comenzarán a correr a partir del día siguiente al de la comunicación de esta decisión.

3. Aclaración previa

El artículo 39 del CPACA le otorga a la Sala de Consulta y Servicio Civil la función de definir la autoridad competente para adelantar o continuar un trámite administrativo en concreto, lo que efectúa la Sala con base en los supuestos fácticos puestos a su consideración en la solicitud y en los documentos que forman parte del expediente. Por tanto, esta Sala no puede pronunciarse sobre el fondo de la solicitud o el derecho que se reclama ante las entidades estatales frente a las cuales se dirime la competencia.

Las eventuales alusiones que se haga a aspectos propios del caso concreto serán las necesarias para establecer las reglas de competencia. No obstante, le corresponde a la autoridad que sea declarada competente, la verificación de las situaciones de hecho y de derecho y la respectiva decisión de fondo sobre la petición de la referencia.

¹⁰ La remisión al artículo 14 del CPACA debe entenderse hecha al artículo 1 de la Ley 1755 de 2015.

Debe agregarse que la decisión de la Sala sobre la asignación de competencia se fundamenta en los supuestos fácticos puestos a consideración en la solicitud y en los documentos que hacen parte del expediente.

4. Problema jurídico y síntesis del conflicto

En el presente caso, la Sala debe definir cuál es la autoridad competente para estudiar y decidir la solicitud de teletrabajo presentada por el señor Adalberto Díaz Espinosa, juez noveno penal del Circuito de Medellín, esto es, para verificar el cumplimiento de los requisitos para acceder a esa modalidad de trabajo y emitir, a través del formato establecido para ello, la respectiva anuencia.

Sobre el particular, el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín afirmó que de conformidad con la Ley 1221 de 2008, quien debe dar anuencia a las solicitudes de teletrabajo es el empleador de los funcionarios judiciales, esto es, la Dirección Ejecutiva Seccional de Administración Judicial de Antioquia – Chocó, y que los Acuerdos sobre el teletrabajo, expedidos por el Consejo Superior de la Judicatura, son inconstitucionales e ilegales, toda vez que imponen la obligación de viabilizar las solicitudes de teletrabajo elevadas por los jueces mediante el formato de anuencia, cuando legalmente le corresponde al empleador.

Por su parte, la Dirección Ejecutiva Seccional de Administración Judicial de Medellín manifestó que en los Acuerdos PCSJA22-120241 del 14 de diciembre de 2022 y 1° de febrero de 2023 expedidos por el Consejo Superior de la Judicatura, se estableció que la obligación de dar anuencia a las solicitudes de teletrabajo corresponde al nominador de cada servidor judicial. En ese sentido, hizo referencia al numeral 7 del artículo 131 de la Ley 270 de 1996, el cual consagra que el nominador de los cargos de jueces de la República es el respectivo Tribunal.

Adicionalmente, indicó que el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, al no dar cumplimiento a los acuerdos expedidos por el Consejo Superior de la Judicatura, ha desconocido la presunción de legalidad de los actos administrativos.

Para resolver el problema jurídico planteado, la Sala analizará los siguientes temas:

- i) El ejercicio de funciones administrativas en la Rama Judicial. Reiteración.
- ii) Noción de empleador en la Rama Judicial.
- iii) Superiores funcionales y administrativos en la estructura jerárquica de la Rama Judicial. Reiteración.
- iv) Regulación del teletrabajo en Colombia.

- v) La implementación del teletrabajo en la Rama Judicial.
- vi) Caso concreto.

5. Consideraciones de fondo

5.1. Ejercicio de funciones administrativas en la Rama Judicial. Reiteración¹¹

En diferentes oportunidades, la Sala se ha pronunciado sobre la autonomía constitucional de la Rama Judicial, indicando que ésta no solo apunta a la forma como los órganos, dependencias y funcionarios que la integran cumplen su función primordial de administrar justicia, sino que también alude a la forma en que se organiza internamente y gestiona sus recursos humanos, físicos, técnicos y financieros, para lograr de manera eficiente su objetivo constitucional y misional.

Frente al particular se ha señalado lo siguiente:

Por tal razón el artículo 228 de la Constitución, además de señalar que las decisiones de la Administración de Justicia son independientes, establece que “su funcionamiento será desconcentrado y autónomo”. Por el mismo motivo la Carta Política dio existencia a un Consejo Superior de la Judicatura, con una Sala Administrativa (artículo 254), entre cuyas funciones se encuentran las de “administrar la carrera judicial”; “crear, fusionar y trasladar cargos en la administración de justicia”, y “dictar los reglamentos necesarios para el eficaz funcionamiento de la administración de justicia, los relacionados con la organización y funciones internas asignadas a los distintos cargos y la regulación de los trámites judiciales y administrativos que se adelanten en los despachos judiciales, en los aspectos no previstos por el legislador” (artículos 256 y 257).

La distinción entre la función jurisdiccional propia del cuerpo de jueces que integran la Rama Judicial, y las funciones administrativas atinentes a la capacidad de autogestión o gobernanza interna de la Rama, se encuentra ampliamente desarrollada en la Ley Estatutaria de la Administración de Justicia, Ley 270 de 1996, cuyo título IV se denomina justamente “De la administración, gestión y control de la Rama Judicial.” Dicho título establece y regula las funciones administrativas del Consejo Superior de la Judicatura, así como

¹¹ Consejo de Estado. Sala de Consulta y Servicio Civil. Decisiones del 23 de febrero de 2022, Rad. núm. 11001-03-06-000-2021-00183-00; del 28 de abril de 2020, Rad. núm. 11001-03-06-000-2019-00203-00 y del 2 de octubre de 2014, Rad. núm. 11001-03-06-000-2014-00121-00.

también las funciones, actividades y tareas administrativas a cargo de las diferentes corporaciones y despachos judiciales.

El título VI (“Disposiciones generales”) de la Ley Estatutaria regula otros asuntos de carácter administrativo que conciernen no solo a los órganos de administración general de la Rama Judicial sino que involucran a todas las corporaciones y funcionarios judiciales. Se trata de asuntos tales como: nombramiento de funcionarios y empleados judiciales, verificación de requisitos para el desempeño de los cargos, provisión de los empleos, traslados, comisiones de servicios, provisión de vacancias temporales, licencias, permisos, autorización a invitaciones de gobiernos extranjeros, suspensión en el empleo, vacaciones, retiro del servicio y carrera judicial, temas todos que conciernen directamente a la organización interna y al adecuado funcionamiento de la Rama.¹²

De manera que, con el propósito de lograr el eficiente funcionamiento de la administración de justicia, en ejercicio de las funciones administrativas, las Altas Cortes, los Tribunales y los jueces actúan como superiores jerárquicos de los magistrados de los tribunales, de los jueces y de los empleados que laboran en los diferentes despachos judiciales, respectivamente, de conformidad con la estructura jerárquica de la Rama Judicial.

5.1.1. Funciones administrativas del Consejo Superior de la Judicatura. Reiteración¹³

La Ley Estatutaria de Administración de Justicia, Ley 270 de 1996, consagró las funciones del Consejo Superior de la Judicatura, como órgano administrativo de la Rama Judicial, de la siguiente manera:

ARTÍCULO 85. FUNCIONES ADMINISTRATIVAS. *Corresponde a la Sala*

[...]

9. Determinar la estructura y las plantas de personal de las Corporaciones y Juzgados. Para tal efecto podrá crear, suprimir, fusionar y trasladar cargos en la Rama Judicial, determinar sus funciones y señalar los requisitos para su desempeño que no hayan sido fijados por la ley.

[...]

¹² Consejo de Estado. Sala de Consulta y Servicio Civil. Decisión del 9 de diciembre de 2016, Rad. núm. 11001-03-06-000-2016-00161-00.

¹³ Consejo de Estado. Sala de Consulta y Servicio Civil. Decisión del del 23 de febrero de 2022, Rad. núm. 11001-03-06-000-2021-00183-00.

12. Dictar los reglamentos relacionados con la organización y funciones internas asignadas a los distintos cargos.

13. Regular los trámites judiciales y administrativos que se adelanten en los despachos judiciales, en los aspectos no previstos por el legislador.

[...]

16. Dictar los reglamentos sobre seguridad y bienestar social de los funcionarios y empleados de la Rama Judicial, de acuerdo con las leyes que en la materia expida el Congreso de la República.

17. Administrar la Carrera Judicial de acuerdo con las normas constitucionales y la presente ley.

[...]

22. Reglamentar la carrera judicial.

De conformidad con la disposición citada, dentro de las principales funciones que debe cumplir el Consejo Superior de la Judicatura, se encuentran las de trazar las políticas que debe ejecutar la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial y reglamentar las funciones administrativas que la ley asigna a los consejos seccionales. Adicionalmente, debe administrar la carrera judicial y reglamentarla, por medio de acuerdos, con sujeción a la normativa de carácter superior.

5.2. Noción de empleador en la Rama Judicial

Al respecto, la Sala de Consulta y Servicio Civil en Concepto del 29 de marzo de 2006¹⁴, explicó el concepto de empleador de la Rama Judicial, así:

En el Derecho del Trabajo, la doctrina, desde hace mucho tiempo, tiene entendido como ‘patrono’ la persona natural o jurídica que contrata trabajadores, sobre los que ejerce la subordinación en la prestación personal de servicios por una remuneración.

La denominación ‘empleador’ fue incorporada a la legislación por el artículo 107 de la ley 50 de 1990 que dispuso: “La denominación “patrono” utilizada en las disposiciones de trabajo vigentes se entiende reemplazada por el término “empleador”.

Esta noción de empleador suele aplicarse a personas particulares y cuando se trata del servicio oficial se distingue entre el vínculo laboral establecido mediante relación contractual, en cuyo uno de sus extremos se halla el denominado ‘trabajador oficial’ y en el otro el ‘Estado patrono’, de quienes prestan servicios personales remunerados, con vinculación legal y reglamentaria, en los organismos y entidades de la administración pública que conforman la función pública, para asegurar

¹⁴ Consejo de Estado. Sala de Consulta y Servicio Civil. Concepto del 29 de marzo de 2006. Radicación No. 1715. Conjuez Ponente: Marcel Silva Romero.

la atención y satisfacción de los intereses generales de la comunidad (art. 1º ley 909 de 2003).

Dentro de nuestro sistema jurídico “La administración de justicia es la parte de la función pública que cumple el Estado encargada por la Constitución Política y la ley de hacer efectivos los derechos, obligaciones, garantías y libertades consagrados en ellas, con el fin de realizar la convivencia social y lograr y mantener la concordia nacional (art. 1º ley 270 de 1996).

Dada la trascendencia de la noción ‘Estado’ como un marco convencional dentro del que se desarrollan las relaciones de poder en una sociedad, la normatividad administrativa no utiliza el término ‘empleador’, ni precisa quién es él, sino que se dirige a regular el ‘sistema de empleo público’.

Mientras tanto la Constitución de 1991 determina en su artículo 123 que: “Son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios”.

Dentro de estas definiciones constitucionales y legales, quienes laboran en la rama judicial son empleados del Estado, tal como lo reitera la ley 909 de 2004 al referirse expresamente a quienes prestan sus servicios en la Rama Judicial del Poder Público

Por ende el empleador¹⁵ es el Estado, quien por definición constitucional, legal y por simple lógica emplea los servicios de quienes laboran en la rama judicial.

Como en definitiva la abstracción Estado sólo se puede manifestar a través de seres humanos, que actúan en la función pública, la ley debe establecer con toda precisión quiénes designa a cada uno de los empleados, en nuestro caso a los jueces, magistrados y demás servidores de la rama.

No hay lugar a confundir empleador con nominador, como no puede presentarse confusión en el sector privado cuando el ‘empleador’ es una persona jurídica y quien suscribe los contratos de trabajo puede ser su representante legal o cualquier otro subordinado que esté delegado para el efecto. Resalta la Sala

A partir de lo anterior, es evidente que, en el caso particular de la Rama Judicial, no se concentran en el mismo sujeto las calidades de empleador y nominador, siendo el primero de ellos, la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial y el segundo, el nominador y superior jerárquico, según lo previsto en la Ley Estatutaria de Administración de Justicia.

¹⁵ En el Diccionario Jurídico Polilingüe se define: comillas **Empleador**. *Al. Arbeitgeber; fr. Employeur; in. Employer; it. Datore di lavoro; po. empecador.*m. Patrón. Persona que emplea los servicios de otra”.

5.3. Superiores funcionales y administrativos en la estructura jerárquica de la Rama Judicial. Reiteración¹⁶

Frente al particular, la Sala se ha pronunciado en los siguientes términos:

(i) Jerarquías en la Rama Judicial. La Sala ha explicado anteriormente que la Rama Judicial está organizada jerárquicamente, es decir, cuenta con una estructura organizacional compuesta por diferentes niveles o grados de autoridad, dentro de los cuales se ubican los distintos jueces, magistrados de los tribunales y los magistrados de las Altas Cortes, conforme lo establece la Carta Política y el artículo 11 de la Ley Estatutaria de la Administración de Justicia¹⁷.

La ley Estatutaria diferencia, en la estructura organizacional de la Rama, dos categorías de superioridad jerárquica: i) los superiores jerárquicos en el orden jurisdiccional (o funcional) y ii) los superiores jerárquicos en el orden administrativo. Ambas superioridades, en el orden jurisdiccional y en el administrativo, se predicán de los funcionarios judiciales, como lo reconoce expresamente el artículo 5º, cuando dispone:

“Artículo 5º. Autonomía e independencia de la Rama Judicial. La Rama Judicial es independiente y autónoma en el ejercicio de su función constitucional y legal de administrar justicia.

Ningún **superior jerárquico en el orden administrativo o jurisdiccional** podrá insinuar, exigir, determinar o aconsejar a un **funcionario judicial** para imponerle las decisiones o criterios que deba adoptar en sus providencias”. [énfasis añadido].

Si esta distinción no existiera o careciera de relevancia, la norma transcrita no se hubiera referido a superiores jerárquicos “en el orden administrativo o jurisdiccional”, pues sencillamente hubiese utilizado la expresión “superior jerárquico” o simplemente “superior”. Debe inferirse, por tanto, que no es lo mismo un superior en el orden jurisdiccional que un superior en el orden administrativo, aunque con frecuencia tales calidades confluyan en un mismo servidor o en una misma corporación de la Rama Judicial.

Esta distinción la confirma el hecho de que en el campo administrativo o gubernativo de la Rama Judicial existen órganos, dependencias y empleados que carecen de la facultad de administrar justicia. Allí se ubican, por ejemplo, la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura, las salas administrativas de los consejos seccionales de la

¹⁶Consejo de Estado. Sala de Consulta y Servicio Civil. Decisiones del 23 de febrero de 2022, Rad. núm. 11001-03-06-000-2021-00183-00 y del 22 de julio de 2020, Rad. núm. 11001-03-06-000-2020-00154-00.

¹⁷ Dicho artículo fue modificado por el artículo 4 de la Ley 1285 de 2009.

judicatura y la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial, con sus respectivas dependencias, seccionales y empleados¹⁸.

En relación con el superior administrativo de los servidores judiciales, la Sala ha señalado que, por regla general, dicha calidad corresponde al nominador del respectivo funcionario o empleado, así:

(iii) Conclusiones. Como se deduce de las normas citadas, la ley prevé que tanto los empleados como los funcionarios judiciales, es decir, los jueces, magistrados y fiscales, tengan superiores en el plano funcional y también en el campo administrativo, calidades que algunas veces coinciden y otras no en las mismas personas o corporaciones.

El análisis de las mismas normas permite inferir, igualmente, que los superiores administrativos o “jerárquicos” de los jueces y magistrados son sus respectivos nominadores, por regla general, pues a estos compete la mayor parte de funciones administrativas y las más importantes en relación con aquellos, si bien en algunos casos y para ciertos fines específicos, la ley señala otros superiores administrativos¹⁹.

Igualmente, esta corporación, en providencia del 27 de octubre de 1998²⁰, reiterada en varias decisiones posteriores, manifestó:

Tal como puede observarse, por superior en el orden administrativo se entiende el organismo nominador, motivo por el cual el superior jerárquico en el orden administrativo dentro de la rama judicial, no es otro que el nominador del respectivo funcionario, perteneciente a la misma rama, o lo que es lo mismo, al interior de su organización jerárquica. Subraya la Sala.

5.3.1. El nominador de los jueces adscritos a un Distrito Judicial es el Tribunal Superior

El artículo 131 de la Ley 270 de 1996, establece las autoridades nominadoras de la Rama Judicial, así:

Artículo 131. Las autoridades nominadoras de la Rama Judicial, son:

[...]

5. Para los cargos de Magistrados de los Tribunales: La Corte Suprema de Justicia o el Consejo de Estado, según el caso.

¹⁸ Consejo de Estado, Sala de Consulta y Servicio Civil, Decisión del 18 de julio de 2017, radicación 11001030600020170005400.

¹⁹ *Ibidem*.

²⁰ Consejo de Estado, Sala Plena de lo Contencioso Administrativo, Decisión del 27 de octubre de 1998, rad. C-411.

[...]

7. Para los cargos de Jueces de la República: El respectivo Tribunal.

8. Para los cargos de los Juzgados: El respectivo Juez.

[...][se resalta]

En consecuencia, es evidente que el nominador de los jueces adscritos a un Distrito Judicial es el Tribunal Superior del mismo.

Ahora bien, como lo señaló la Sala, en otra oportunidad²¹, para concretar lo que implica esta superioridad jerárquica, en el caso de las corporaciones y los jueces de la República, es importante citar lo preceptuado, en la Ley Estatutaria de la Administración de Justicia.

Al respecto, el artículo 175 de la Ley 270 de 1996 estatuye:

Artículo 175. Atribuciones de las corporaciones judiciales y los jueces de la República. Corresponde a las Corporaciones Judiciales y a los Jueces de la República con relación a la administración de la Carrera Judicial, cumplir las siguientes funciones:

1. Designar a los funcionarios y empleados cuyos nombramientos les corresponda de conformidad con la ley y el reglamento.
2. Realizar la evaluación de servicios de los empleados de su despacho, y remitir a la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura, el resultado de las evaluaciones sobre el factor calidad de los funcionarios de carrera judicial que sean, desde el punto de vista funcional, jerárquicamente inferiores.
3. Cuando se le requiera, previo reparto que realice el calificador, revisar los informes sobre el factor calidad.
4. Comunicar a la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura o a los Consejos Seccionales de la Judicatura, las novedades administrativas y las circunstancias del mismo orden que requieran de la intervención de éstos; y,
5. Velar por el estricto cumplimiento de los deberes por parte de los empleados de su Despacho. (Subraya la Sala)

Con fundamento en las disposiciones citadas, los tribunales superiores son los nominadores de los jueces del respectivo distrito judicial y, por lo tanto, sus superiores jerárquicos en el campo administrativo.

²¹ Consejo de Estado. Sala de Consulta y Servicio Civil. Decisiones del 23 de febrero de 2022, Rad. núm. 11001-03-06-000-2021-00183-00 y del 22 de julio de 2020, Rad. núm. 11001-03-06-000-2020-00154-00.

5.3.2. Funciones de los Tribunales Superiores del Distrito Judicial relacionadas con las situaciones administrativas

El artículo 20 de la Ley Estatutaria de Administración de Justicia estableció que serían funciones administrativas de la Sala Plena de los Tribunales Superiores del Distrito Judicial, las siguientes:

Artículo 20. De la Sala Plena. “Corresponde a la Sala Plena de los Tribunales Superiores de Distrito Judicial, ejercer las siguientes funciones administrativas:

1. Modificado parcialmente por el Artículo 3 de la Ley 585 de 2000. Elegir los jueces del respectivo Distrito Judicial, de listas elaboradas por la Sala Administrativa del respectivo Consejo Seccional de la Judicatura²², en la calidad que corresponda, según el régimen de la Carrera Judicial.

2. Elegir al Presidente y al Vicepresidente de la Corporación, y a los empleados que le corresponda conforme a la ley o al reglamento.

3. Declarado Inexequible.

4. Modificado parcialmente por el Artículo 3 de la Ley 585 de 2000. Hacer la evaluación del factor cualitativo de la calificación de servicios de los jueces del respectivo Distrito Judicial, que servirá de base para la calificación integral; y

5. Las demás que le atribuya la ley o el reglamento que expida la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura. (Resalta la Sala).

En desarrollo del numeral 5.º del citado artículo 20 de la ley estatutaria, el Consejo Superior de la Judicatura expidió el Acuerdo núm. PCSJA17-10715 del 25 de julio de 2017, el cual estableció, en los artículos 4.º y 6.º las funciones administrativas de las Salas Plenas y las Salas de Gobierno de los Tribunales Superiores Judiciales, dentro de las cuales se destacan:

Artículo Cuarto. Funciones de la Sala Plena. La Sala Plena de los Tribunales tendrá las siguientes funciones:

(...)

²² Lo anterior, en concordancia con el numeral 7º del artículo 131 de la Ley 270 de 1996 que establece: Artículo 131. Autoridades Nominadoras de la Rama Judicial. “Las autoridades nominadoras de la Rama Judicial, son: (...) 7. Para los cargos de Jueces de la República: El respectivo Tribunal (...)”.

g. Conceder las comisiones de servicios contempladas en el artículo 136²³ de la Ley 270 de 1996, y solicitar al Consejo Superior de la Judicatura el otorgamiento de la comisión especial de que trata el inciso 1º del artículo 139²⁴ de la misma ley, en relación con los jueces del respectivo distrito.

(...)

i. Delegar en la sala de gobierno, cuando lo estime conveniente, algunas de sus funciones relativas a los aspectos administrativos internos del tribunal.

(...)

o. Decidir los asuntos administrativos del tribunal que no correspondan a otra autoridad.

p. Las demás que señalen la ley o los acuerdos del Consejo Superior de la Judicatura en el ámbito de su competencia.

(...)"

Artículo Sexto. Funciones de la Sala de Gobierno. La Sala de Gobierno tendrá las siguientes funciones:

a. Decidir los asuntos administrativos del tribunal que la Sala Plena le delegue o comisione.

(...)

h. Las demás que señalen la ley y el reglamento. (Resalta la Sala).

De acuerdo con los precedentes citados, por regla general, el superior jerárquico de los jueces es su respectivo nominador. En consecuencia, dicho nominador tiene la competencia para resolver las peticiones que le presenten los jueces de su jurisdicción en temas laborales, máxime cuando el trámite de una determinada solicitud se le ha asignado constitucional, legal o reglamentariamente, por ejemplo, mediante un acuerdo expedido por el Consejo Superior de la Judicatura.

²³ Artículo 136. Comisión de Servicios. *“La comisión de servicio, se confiere por el superior, bien para ejercer las funciones propias del empleo en lugar diferente al de la sede, o para cumplir ciertas misiones, como asistir a reuniones, conferencias o seminarios, o realizar visitas de observación que interesen a la Administración de Justicia. Puede dar lugar al pago de viáticos y gastos de transporte, conforme a las disposiciones legales y reglamentarias sobre la materia, aunque la comisión sea fuera del territorio nacional.”*

²⁴ Artículo 139. Comisión especial para magistrados de tribunales y jueces de la República. *“La Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura, puede conferir, a instancias de los respectivos superiores jerárquicos, comisiones a los Magistrados de los Tribunales o de los Consejos Seccionales de la Judicatura y a los Jueces de la República para adelantar cursos de especialización hasta por dos años y para cumplir actividades de asesoría al Estado o realizar investigaciones científicas o estudios relacionados con las funciones de la Rama Jurisdiccional hasta por seis meses. Cuando se trate de cursos de especialización que sólo requieran tiempo parcial y que no afecten la prestación del servicio, la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura podrá autorizar permisos especiales.”*

5.4. Regulación del teletrabajo en Colombia

a) Ley 1221 de 2008 «*Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones*»:

El teletrabajo como modalidad laboral se adoptó en Colombia a partir de la Ley 1221 de 2008. Su objeto se definió de la siguiente manera:

ARTÍCULO 1o. Objeto. La presente ley tiene por objeto 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).

En el artículo 2.º de la citada norma se definieron los conceptos de teletrabajo y teletrabajador, así:

ARTÍCULO 2o. Definiciones. Para la puesta en marcha de la presente ley se tendrán las siguientes definiciones:

Teletrabajo. Es una forma de organización laboral, 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.

El teletrabajo puede revestir una de las siguientes formas:

-- **Autónomos** son aquellos que utilizan su propio domicilio o un lugar escogido para desarrollar su actividad profesional, puede ser una pequeña oficina, un local comercial. En este tipo se encuentran las personas que trabajan siempre fuera de la empresa y sólo acuden a la oficina en algunas ocasiones.

-- **Móviles** son aquellos teletrabajadores 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, en dispositivos móviles.

-- **Suplementarios**, 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.

Teletrabajador. Persona que desempeña actividades laborales a través de tecnologías de la información y la comunicación por fuera de la empresa a la que presta sus servicios.

Adicionalmente, dicha ley estableció en su artículo 8.º que, dentro de los 6 meses siguientes a la sanción de la misma, el Gobierno Nacional reglamentaría lo pertinente para su cumplimiento.

La Sala considera pertinente ilustrar de manera expresa los apartes en los que la Ley 1221 de 2008 hace referencia al «empleador»:

ARTÍCULO 6o. Garantías laborales, sindicales y de seguridad social para los teletrabajadores.

(...)

2. El salario del teletrabajador no podrá ser inferior al que se pague por la misma labor, en la misma localidad y por igual rendimiento, al trabajador que preste sus servicios en el local del **empleador**.

3. En los casos en los que el **empleador** utilice solamente teletrabajadores, para fijar el importe del salario deberá tomarse en consideración la naturaleza del trabajo y la remuneración que se paga para labores similares en la localidad.

4. Una persona que tenga la condición de asalariado no se considerará teletrabajador por el mero hecho de realizar ocasionalmente su trabajo como asalariado en su domicilio o en lugar distinto de los locales de trabajo del **empleador**, en vez de realizarlo en su lugar de trabajo habitual.

(...)

7. 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.

Los elementos y medios suministrados no podrán ser usados por persona distinta al teletrabajador, quien al final del contrato deberá restituir los objetos entregados para la ejecución del mismo, en buen estado, salvo el deterioro natural.

8. Si el teletrabajador no recibe los paquetes de información para que realice sus labores, o los programas para desempeñar su función, o no son arreglados a pesar de haberlo advertido no podrá dejar de reconocérsele el salario que tiene derecho.

Cuando el lugar de trabajo sea suministrado por el **empleador** y no puede realizar la prestación debido a un corte en las líneas telefónicas o en el flujo eléctrico su labor debe ser retribuida.

El trabajador que se desempeñe en la modalidad de móvil, no puede alegar estos imprevistos.

9. El **empleador**, debe contemplar el puesto de trabajo del teletrabajador dentro de los planes y programas de salud ocupacional, así mismo debe contar con una red de atención de urgencias en caso de presentarse un accidente o enfermedad del teletrabajador cuando esté trabajando.

10. La vinculación a través del teletrabajo es voluntaria, tanto para el **empleador** como para el trabajador. Los trabajadores que actualmente realicen su trabajo en las instalaciones del **empleador**, y pasen a ser teletrabajadores, conservan el derecho de solicitar en cualquier momento, volver a la actividad laboral convencional.

(...)

PARÁGRAFO. El teletrabajador a petición del **empleador** se mantiene en la jornada laboral mas de lo previsto en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo y de la Seguridad Social, o le asigna más trabajo del normal, el pago de horas extras, dominicales y festivos se le dará el mismo tratamiento de cualquier otro empleado.

ARTÍCULO 7. Registro de teletrabajadores. Todo **empleador** que contrate teletrabajadores, debe informar de dicha vinculación a los Inspectores de Trabajo del respectivo municipio y donde no existan estos, al Alcalde Municipal, para lo cual el Ministerio de la Protección deberá reglamentar el formulario para suministrar la información necesaria. (Se resalta por la Sala)

A partir de lo anterior, es evidente que las alusiones que se hacen al “empleador” se efectúan en términos generales para hacer referencia al sujeto con quien se perfecciona un vínculo de trabajo surgido de un contrato o de una relación legal y reglamentaria. Adicionalmente, que su autorización no se encuentra de manera literal, ni implícita, radicada, de manera exclusiva o excluyente, en el empleador.

b) Decreto Reglamentario 884 de 2012 «Por medio del cual se reglamenta la Ley 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones»

Con fundamento en el artículo 8.º de la Ley 1221 de 2008, el Gobierno Nacional expidió el Decreto 884 de 2012, cuyo objeto y ámbito de aplicación se consagró en el artículo 1º de la siguiente manera:

ARTÍCULO 1º. Objeto y ámbito de aplicación. El objeto del presente decreto es 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. (Resaltado de la sala)

Por su parte, el artículo 2.º definió el teletrabajo y el teletrabajador en los siguientes términos:

ARTÍCULO 2º. Teletrabajo y teletrabajador. Para efectos del presente decreto el teletrabajo es una forma de organización 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 en un sitio específico de trabajo.

El teletrabajador es la persona que en el marco de la relación laboral dependiente, utiliza las tecnologías de la información y comunicación como medio o fin para realizar su actividad laboral fuera del local del **empleador**, en cualquiera de las formas definidas por la ley.

Respecto del contrato o vinculación de teletrabajo, en el artículo 3.º se estableció:

ARTÍCULO 3º. Contrato o vinculación de teletrabajo. El contrato o vinculación que se genere en esta forma de organización laboral de teletrabajo debe cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 39 del Código Sustantivo del Trabajo y de la Seguridad Social para los trabajadores particulares y **en las disposiciones vigentes que rigen las relaciones con los servidores públicos**, y con las garantías a que se refiere el artículo 6º de la Ley 1221 de 2008, y especialmente deberá indicar:

1. Las condiciones de servicio, los medios tecnológicos y de ambiente requeridos y la forma de ejecutar el mismo en condiciones de tiempo y si es posible de espacio.
2. Determinar los días y los horarios en que el teletrabajador realizará sus actividades para efectos de delimitar la responsabilidad en caso de accidente de trabajo y evitar el desconocimiento de la jornada máxima legal.
3. Definir las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y fijar el procedimiento de la entrega por parte del teletrabajador al momento de finalizar la modalidad de teletrabajo.
4. Las medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir el teletrabajador.

PARÁGRAFO. En caso de contratar o vincular por primera vez a un teletrabajador, este no podrá exigir posteriormente realizar su trabajo en las instalaciones del **empleador**, a no ser que las partes de común acuerdo modifiquen lo inicialmente pactado y en dado caso dejaría de ser teletrabajador. Resaltado de la sala

Por su parte, el artículo 6.º consagró lo relativo a los manuales de funciones de las entidades públicas, respecto al teletrabajo, así:

ARTÍCULO 6º. Manuales de funciones de las entidades públicas. Para los servidores públicos las entidades deberán adaptar los manuales de funciones y competencias laborales, con el fin de permitir y facilitar la implementación del teletrabajo como una forma de organización laboral. Resaltado de la sala

Además de las disposiciones transcritas, resulta pertinente evidenciar otros apartes del Decreto 884 de 2012 en el que se hace mención a la función del «empleador» en el trámite de solicitud de teletrabajo:

ARTÍCULO 4º. Igualdad de trato. El empleador debe promover la igualdad de trato en cuanto a remuneración, capacitación, formación, acceso a mejores oportunidades laborales y demás derechos fundamentales laborales, entre teletrabajadores y demás trabajadores de la empresa privada o entidad pública.

ARTÍCULO 5º. Uso adecuado de equipos y programas informáticos. Para el sector privado el empleador debe incluir en el reglamento interno de trabajo, lo relacionado con el adecuado uso de equipos, programas y manejo de la información, con el fin de permitir y facilitar la implementación del teletrabajo como una forma de organización laboral. El empleador debe informar al teletrabajador sobre las restricciones de uso de equipos y programas informáticos, la legislación vigente en materia de protección de datos personales, propiedad intelectual, seguridad de la información y en general las sanciones que puede acarrear por su incumplimiento.

ARTÍCULO 7º. Aportes al Sistema de Seguridad Social Integral. Los teletrabajadores deben estar afiliados al Sistema de Seguridad Social Integral. El pago de los aportes se debe efectuar a través de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes –PILA–.

Los teletrabajadores en relación de dependencia, durante la vigencia de la relación laboral, deben ser afiliados por parte del empleador al Sistema de Seguridad Social, Salud, Pensiones y Riesgos Profesionales, de conformidad con las disposiciones contenidas en la Ley 100 de 1993 y las normas que la modifiquen, adicionen o sustituyan o las disposiciones que regulen los regímenes especiales, así como a las Cajas de Compensación Familiar en los términos y condiciones de la normatividad que regula dicha materia.

ARTÍCULO 8º. Obligaciones de las partes en seguridad y previsión de riesgos profesionales. 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.

ARTÍCULO 9°. Obligaciones de las Administradoras de Riesgos Profesionales, ARP. Las Administradoras de Riesgos Profesionales –ARP–, en coordinación con el Ministerio del Trabajo, deberán promover la adecuación de las normas relativas a higiene y seguridad en el trabajo a las características propias del teletrabajo.

Las Administradoras de Riesgos Profesionales, deberán elaborar una guía para prevención y actuación en situaciones de riesgo que llegaren a presentar los teletrabajadores, y suministrarla al teletrabajador y **empleador**.

La afiliación al Sistema General de Riesgos Profesionales se hará a través del **empleador**, en las mismas condiciones y términos establecidos en el Decreto-Ley 1295 de 1994, mediante el diligenciamiento del formulario que contenga los datos especiales que para tal fin determine el Ministerio de Salud y Protección Social, en el que se deberá precisar las actividades que ejecutará el teletrabajador, el lugar en el cual se desarrollarán, la clase de riesgo que corresponde a las labores ejecutadas y la clase de riesgo correspondiente a la empresa o centro de trabajo, así como el horario en el cual se ejecutarán. La información anterior es necesaria para la determinación del riesgo y definición del origen de las contingencias que se lleguen a presentar.

El **empleador** deberá allegar copia del contrato o del acto administrativo a la Administradora de Riesgos Profesionales –ARP– adjuntando el formulario antes mencionado, debidamente diligenciado.

ARTÍCULO 10°. Auxilio de transporte, horas extras, dominicales y festivos para los teletrabajadores. Cuando las actividades laborales no demanden gastos de movilidad al teletrabajador, no habrá lugar al auxilio de transporte.

Cuando el teletrabajo sea ejecutado donde sea verificable el tiempo laborado y el teletrabajador a petición del **empleador** se mantiene más de lo previsto en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo y de la Seguridad Social o en el Decreto-Ley 1042 de 1978, para los servidores públicos, el pago de horas extras, dominicales y festivos se le dará el mismo tratamiento de cualquier otro empleado. (Resalta la Sala)

De conformidad con estas disposiciones, el teletrabajo puede desarrollarse tanto en el sector público como en el privado y para ello, las entidades deben adoptar manuales de funciones y competencias laborales con el fin de permitir y facilitar su implementación.

c) Decreto 1072 de 2015 «Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo»

En las consideraciones del Decreto 1072 de 2015 se estableció que éste fue expedido con el «objetivo de compilar y racionalizar las normas de carácter reglamentario que rigen el sector y contar con un instrumento jurídico único para el mismo». Por esta razón, en el Capítulo 5 del Título 1, Parte 2, Libro 2, se incorporaron las disposiciones del Decreto 884 de 2012, las cuales fueron citadas anteriormente.

d) 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»

En la parte considerativa del Decreto se indicó que « el Capítulo 5 del Título 1, Parte 2, libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo contiene diferentes artículos que deben ser modificados y otros adicionados, para impulsar el teletrabajo como una forma de organización laboral, para lo cual se eliminarán las barreras que hacen difícil su implementación.

Por esta razón, el artículo 1.º del Decreto 1227 de 2022 modificó los artículos 2.2.1.5.3, 2.2.1.5.5, 2.2.1.5.8 y 2.2.1.5.9 del Decreto 1072 de 2015, los cuales quedaron de la siguiente manera:

ARTÍCULO 2.2.1.5.3. Contrato o vinculación de teletrabajo. El contrato laboral o acto administrativo de vinculación que se genere en esta forma de organización laboral debe cumplir con los requisitos establecidos en el artículo [39](#) del Código Sustantivo del Trabajo y de la Seguridad Social para quienes les son aplicables normas de derecho privado, y en las disposiciones vigentes que rigen las relaciones con los servidores públicos, y con las garantías a que se refiere el artículo 6 de la Ley 1221 de 2008, y especialmente deberá indicar:

1. Las condiciones necesarias para la ejecución de las funciones asignadas, los medios tecnológicos y de ambiente requeridos, así como la descripción de equipos y programas informáticos, junto con las restricciones y las responsabilidades que pueda acarrear su incumplimiento.

2. La modalidad de teletrabajo a ejecutar y la jornada semanal aplicable.

3.Las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y el procedimiento de restitución de equipos por parte del teletrabajador al momento de finalizar la modalidad de teletrabajo.

4.Las medidas de seguridad digital que debe conocer y cumplir el teletrabajador.

5.La descripción de los requisitos mínimos del puesto de trabajo para el desarrollo de la labor contratada, en aspectos ergonómicos y tecnológicos.

ARTÍCULO 2.2.1.5.5. Eliminación de adición al Reglamento Interno de trabajo y modificación al Manual de Funciones y Competencias Laborales. La implementación del teletrabajo no requerirá adición al Reglamento Interno de Trabajo, ni modificación al Manual de Funciones y Competencias Laborales.

ARTÍCULO 2.2.1.5.8. Obligaciones de las partes en el desarrollo del teletrabajo Las obligaciones del empleador y del teletrabajador son las siguientes:

1. El empleador tiene las siguientes obligaciones en el desarrollo de teletrabajo:

1.1 Diligenciar el formulario adoptado para el desarrollo del teletrabajo, suministrado por la Administradora de Riesgos Laborales.

1.2 Informar a la Administradora de Riesgos Laborales, la modalidad de teletrabajo elegido. En el caso de teletrabajo suplementario y autónomo, informar el lugar elegido para la ejecución de las funciones, así como cualquier modificación a ella. Para el caso de teletrabajo móvil, informar las condiciones en que se ejecutará la labor contratada. Para cualquier modalidad de teletrabajo, el empleador indicará la jornada semanal aplicable, la clase de riesgo que corresponde a las labores ejecutadas y la clase de riesgo correspondiente a la empresa, entidad o centro de trabajo.

1.3 Incluir el teletrabajo en su metodología para la identificación, evaluación, valoración y control de peligros y riesgos de la empresa o entidad, adoptando las acciones necesarias según su Plan de Trabajo anual del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

(...)

1.5 Suministrar al teletrabajador equipos de trabajo y herramientas de trabajo adecuados en la tarea a realizar y garantizar que reciba formación e información sobre los riesgos derivados de la utilización de los equipos informáticos. En todo caso, siempre que medie acuerdo, conforme lo dispuesto en el artículo 2.2.1.5.19, los empleadores y servidores públicos podrán poner a disposición del empleador, sus propios equipos y herramientas de trabajo.

(...)

1.10 El **empleador** debe informar al teletrabajador sobre las restricciones de uso de equipos y programas informáticos, la legislación vigente en materia de protección de datos personales, propiedad intelectual, seguridad de la información y en general las sanciones que puede acarrear por su incumplimiento.

1.11. Adelantar acciones en materia de bienestar y capacitación al teletrabajador, en el marco del plan de capacitación y bienestar de la **empresa o entidad**.

1.12 Adoptar y publicar la política interna de teletrabajo indicada en el artículo de este Decreto.

2. El teletrabajador tiene las siguientes obligaciones:

2.1 Participar en las actividades de prevención y promoción organizadas por la **empresa o entidad**, el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, o el Vigía Ocupacional correspondiente y participar en actividades virtuales de promoción de la salud y prevención del empleador o la Administradora de Riesgos Laborales, cumpliendo con las obligaciones establecidas en la legislación del Sistema General de Riesgos Laborales.

2.2 Cumplir con las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de Seguridad en el Trabajo de la **empresa o entidad** y atender las recomendaciones del empleador y la Administradora de Riesgos Laborales.

2.3 Procurar el cuidado integral de su salud, así como suministrar **al empleador** información clara, veraz y completa sobre cualquier cambio de su estado de salud física o mental que afecte o pueda afectar su capacidad para trabajar.

(...)

2.7 Restituir los equipos y herramientas de trabajo entregados por el **empleador** para el desempeño de sus labores, en el estado en que fueron recibidos, salvo el deterioro por el uso normal de los mismos.

(...)

2.11 Participar en las sesiones y actividades de bienestar, capacitación e incentivos desarrolladas por la **empresa o entidad pública**.

ARTÍCULO 2.2.1.5.9. Obligaciones de las Administradoras de Riesgos Laborales.

Las Administradoras de Riesgos Laborales tienen las siguientes obligaciones:

(...)

8. Brindar acompañamiento y asesoría a los **empleadores y entidades públicas** para la realización de las visitas a los puestos de trabajo de los teletrabajadores.

(...) Subraya la Sala

Ahora bien, el artículo 2.º del Decreto 1227 de 2022 adicionó los artículos 2.2.1.5.15 al 2.2.1.5.25 del Decreto 1072 de 2015, así:

ARTÍCULO 2.2.1.5.15. Eliminación de barreras para la puesta en marcha del teletrabajo. 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.

La visita previa al puesto del trabajo podrá ser realizada de manera virtual o presencial por el **empleador o entidad pública**, con asesoría de la Administradora de Riesgos Laborales y previa coordinación con el trabajador o servidor público, cuando se determine su necesidad por parte del teletrabajador, el empleador o entidad pública o Administradora de Riesgos Laborales a la que se encuentre afiliado el empleador.

(...)

ARTÍCULO 2.2.1.5.16. Reversibilidad del Teletrabajo. En los **contratos laborales o vinculaciones reglamentarias** vigentes en las que se pretenda implementar la modalidad de teletrabajo, **las partes** conservan el derecho a la reversibilidad del teletrabajo, esto es, la facultad de solicitar en cualquier momento, el retorno definitivo a la ejecución de labores en la empresa, entidad o centro de trabajo.

(...)

La reversibilidad para los servidores públicos operará conforme las necesidades del servicio, las cuales serán evaluadas por la entidad pública, caso en el cual el retorno a la presencialidad será inmediato.

PARÁGRAFO. En caso de contratar o vincular por primera vez a un teletrabajador, este no podrá exigir posteriormente realizar su trabajo en las instalaciones del **empleador**, a no ser que las partes de común acuerdo modifiquen lo inicialmente pactado y en dado caso perdería su calidad de teletrabajador.

ARTICULO 2.2.1.5.17. Flexibilidad del teletrabajo. Las partes procurarán la flexibilización respecto del tiempo y modo en el desempeño de la labor contratada., siempre que se cumpla con la jornada laboral semanal establecida para **servidores públicos y trabajadores del sector privado**. 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. 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 internaciones en materia de jornada de trabajo ratificados por Colombia y las normas que adicionen, modifiquen o sustituyan.

ARTÍCULO 2.2.1.5.18. Política Interna de teletrabajo. El empleador o entidad pública deberán adoptar y publicar de manera virtual, una política interna en la que regule los términos, características, condiciones del teletrabajo, conforme a las necesidades y particularidades del servicio. Esta política deberá contener:

- 1.Relación de los cargos que pueden desempeñar sus funciones mediante el teletrabajo.
- 2.Requisitos de postulación en cuanto a competencias comportamentales, organizacionales y tecnológicas necesarias para ser teletrabajador.
- 3.Disposiciones para hacer real y efectiva la igualdad de trato.
- 4.Equipos y programas informáticos, plataformas y herramientas TIC, sistemas de información, repositorios virtuales y entorno TIC para poder desarrollar actividades como teletrabajador.
5. Condiciones sobre la confidencialidad de la información y secreto empresarial, así como protocolos para el respeto de la intimidad personal y familiar del teletrabajador. Para el caso del sector público se deberá tener en cuenta las disposiciones contenidas en la Ley 1712 de 2014, en lo relacionado con el derecho de acceso a la información pública.

(...)

PARÁGRAFO 1: La presente política debe ser adoptada por todas **las entidades públicas, igualmente por aquellos empleadores del sector privado** que no hubiesen adicionado su Reglamento Interno del Trabajo en lo referente al adecuado uso de equipos, programas y manejo de la información.

(...)

ARTÍCULO 2.2.1.5.19. Equipos y herramientas de trabajo. Le corresponde al **empleador** 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 la labor contratada. 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 del empleador, sus propios equipos y herramientas de trabajo, caso en el cual, el teletrabajador se obliga a mantener en buenas condiciones funcionales para atender los requerimientos propios del servicio. El **empleador** no podrá solicitar de manera sobreviniente equipos diferentes a los acordados.

Si por causas imputables al **empleador** o a las empresas de servicios públicos domiciliarios, se interrumpe la posibilidad de adelantar el teletrabajo, el trabajador o servidor, deberá reportar este hecho a su empleador y no podrá ser objeto de sanciones.

ARTÍCULO 2.2.1.5.20. Auxilio Compensatorio de costos de servicios públicos y acuerdo sobre exoneración de pago servicios públicos al empleador o entidad pública. **El empleador y el trabajador o servidor podrán**, de mutuo acuerdo, fijar el costo del auxilio mensual que compensará los costos de internet, telefonía fija y móvil y energía.

Para la efectiva implementación del teletrabajo tanto en el sector público como en el sector privado, el trabajador o el servidor público, podrá asumir en su totalidad el costo de los servicios de internet y energía, si así se acordara entre las partes.

ARTÍCULO 2.2.1.5.21. Compensación por el uso de herramientas de trabajo de propiedad del teletrabajador. El **empleador** y el trabajador podrán, de mutuo acuerdo, pactar el valor mensual de compensación por el uso de herramientas de trabajo de propiedad del trabajador o servidora.

ARTICULO 2.2.1.5.22. Desarrollo del teletrabajo suplementario a través de modelos híbridos de trabajo. **De común acuerdo las partes**, podrán determinar que el teletrabajo suplementario se desarrolle a través de modelos híbridos de trabajo, esto es, que se labore de manera alternada, dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo en el centro de trabajo, para lo cual, de mutuo acuerdo, determinarán los días de presencialidad y teletrabajo que podrán ser fijos o variables **con el fin de satisfacer necesidades organizacionales del empleador o entidad pública.**

ARTÍCULO 2.2.1.5.23. Registro de Teletrabajadores. **El empleador** deberá informar al Ministerio del Trabajo el número de teletrabajadores, para lo cual diligenciará el formulario digital que el Ministerio del Trabajo dispondrá para tal fin.

(...)

ARTÍCULO 2.2.1.5.24. Estrategias para el fomento y adopción del Teletrabajo. El Ministerio del Trabajo, el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, y el Departamento Administrativo de la Función Pública desarrollarán estrategias de reconocimiento a los empleadores que implementen el teletrabajo, las cuales se regirán por los protocolos y manuales establecidos por estas entidades para tal fin

(...) (Subraya la Sala)

Del marco normativo expuesto anteriormente, se concluye:

1. Cuando la Ley 1221 de 2008 y los decretos que reglamentan el teletrabajo aluden al término empleador, lo hacen en términos generales para hacer referencia al sujeto con quien se perfecciona un vínculo de trabajo surgido de un contrato o de una relación legal y reglamentaria.
2. A partir del Decreto 884 de 2012 se estableció que el teletrabajo puede desarrollarse tanto en el sector público como en el privado (artículo 1). En el caso de los servidores públicos esta forma de organización laboral se debe ejercer de conformidad con las disposiciones vigentes que rigen las relaciones con los servidores públicos (artículo 3°) y, adicionalmente, las entidades deben adoptar manuales de funciones y competencias laborales con el fin de permitir y facilitar la implementación del teletrabajo (artículo 6°).
3. El Decreto 1072 de 2015, modificado y adicionado por el Decreto 1227 de 2022, establece que la vinculación al teletrabajo se puede hacer mediante acto administrativo que cumpla con las disposiciones vigentes que rigen las relaciones para los servidores públicos (artículo 2.2.1.5.3.).

Adicionalmente, en diferentes apartes, como en los que se refiere a las obligaciones de las partes, se distingue entre empresa o entidad (numerales 1.3., 1.11., 2.1., 2.2. del artículo 2.2.1.5.8.), entre empresa o entidad pública (numeral 2.11. del artículo 2.2.1.5.8.) y entre empleadores y entidades públicas (numeral 8 del artículo 2.2.1.5.9.).

También, cuando se hace referencia a la eliminación de barreras para la puesta en marcha del teletrabajo, se hace una distinción entre empleador o entidad pública (artículo 2.2.1.5.15.)

En la disposición relativa a la reversibilidad del teletrabajo, se distingue entre contratos laborales o vinculaciones reglamentarias y se indica que esa reversibilidad operará conforme a las necesidades del servicio, las cuales serán evaluadas por la entidad pública (artículo 2.2.1.5.16.)

En forma similar, cuando se refiere a la flexibilidad del teletrabajo, el decreto en comento diferencia entre «servidores públicos y trabajadores del sector privado» (artículo 2.2.1.5.17).

De otra parte, el artículo 2.2.1.5.18. impone al «empleador o entidad pública la obligación de adoptar y publicar de manera virtual, una política interna que regule los términos, características y condiciones del teletrabajo, conforme a las necesidades y particularidades del servicio.

Adicionalmente, en el párrafo 1.º artículo 2.2.1.5.18 se indicó que «la presente política debe ser adoptada por todas las entidades públicas, igualmente por aquellos empleadores del sector privado que no hubiesen adicionado su Reglamento Interno del Trabajo en lo referente al adecuado uso de equipos, programas y manejo de la información.»

4. De la transcripción de las normas legales y reglamentarias anteriores se observa con claridad, que, para el caso del sector público y de forma específica, la Rama Judicial, las obligaciones tales como inscripción en la ARL, el suministro de programas de capacitación, propiedad y determinación de los bienes requeridos para prestar el servicio, y la adopción de la política interna de teletrabajo, se encuentran en cabeza del Consejo Superior de la Judicatura, como administrador de la Rama Judicial, de conformidad con el artículo 85 de la Ley 270 de 1996.
5. En el marco de regulación del teletrabajo, su autorización no se encuentra de manera literal, ni implícita, radicada, de manera exclusiva o excluyente, en el empleador, pues la implementación de esta forma de organización laboral se efectúa de acuerdo a las condiciones particulares del vínculo laboral.

Por último, vale la pena mencionar que, respecto de la implementación de las nuevas formas de organización laboral, dentro de las cuales se incluye el teletrabajo, la Corte Constitucional²⁵ determinó lo siguiente:

²⁵ Corte Constitucional. Sentencia C - 212 del 15 de junio de 2022. M.P. Alejandro Linares Cantillo.

(...) la Sala Plena observa que las cuatro figuras previamente comparadas (trabajo en casa, trabajo a domicilio, teletrabajo y trabajo remoto) tienen el elemento común de que no equivalen a nuevas modalidades de trabajo (o de tipologías de contrato de trabajo), **sino que tan solo prevén nuevas formas en las que se procede a su ejecución, esto es, a la manera como se presta el servicio, tanto en el ámbito privado como público, según las características especiales de cada regulación.** Resalta la Sala

5.5. Implementación del teletrabajo en la Rama Judicial

De conformidad con lo expuesto, mediante el Acuerdo PCSJA22-12024 del 14 de diciembre de 2022, modificado por el Acuerdo PCSJA23-12042 del 1 de febrero de 2023, el Consejo Superior de la Judicatura, con fundamento en la Leyes 270 de 1996, 1221 de 2008, 2213 de 2022 y Decretos 806 de 2020 y 1227 de 2022, implementó la modalidad de teletrabajo en la Rama Judicial **y reguló** las condiciones del mismo, tomando en consideración las características de la vinculación laboral de los funcionarios y empleados de la Rama Judicial, así como las necesidades y particularidades del servicio.

En específico, las normas que habilitaron al Consejo Superior de la Judicatura para implementar y regular el teletrabajo en la Rama Judicial son las relativas al ejercicio de funciones administrativas, particularmente el artículo 85 de la Ley 270 de 1996, así como la Ley 1228 de 2021 y sus decretos reglamentarios, en especial el 1072 de 2015, el cual, en su artículo 2.2.1.5.18. impone a las entidades públicas la obligación de adoptar una política interna que regule los términos, características, condiciones del trabajo, conforme a las necesidades y particularidades del servicio.

Así, el artículo 1.º del acuerdo Acuerdo PCSJA22-12024, modificado por el Acuerdo PCSJA23-12042, definió el teletrabajo en la Rama Judicial de la siguiente manera:

Artículo 1. Teletrabajo en la Rama Judicial. El teletrabajo en la Rama Judicial es una alternativa laboral que permite a un servidor judicial desempeñar sus funciones mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones (TIC), desde un lugar distinto a su lugar de trabajo habitual, de acuerdo con los requisitos establecidos en los artículos siguientes.

Tratándose de magistrados de tribunal, jueces y empleados jurisdiccionales, el teletrabajo será hasta por tres (3) días a la semana.

Los magistrados de los consejos seccionales, directores seccionales, directores de unidad y de oficinas del Consejo Superior de la Judicatura y de la Dirección Ejecutiva

de Administración Judicial desarrollarán sus labores presencialmente. Los demás empleados administrativos podrán teletrabajar hasta por dos (2) días a la semana.

Parágrafo 1. Los servidores judiciales en condición de discapacidad o embarazadas o lactantes, podrán teletrabajar hasta por cuatro (4) días.

Parágrafo 2. Para todos los efectos, el teletrabajo no exime del cumplimiento del deber dispuesto en el numeral 19 del artículo 153 de la Ley 270 de 1996 y el artículo 159 del Decreto 1660 del 1978.

Parágrafo 3. En todo caso, los despachos judiciales y dependencias administrativas deben garantizar diariamente la presencia física en el lugar de trabajo como mínimo del 50% de su personal.

Parágrafo 4. En todo caso, en las actuaciones judiciales los funcionarios y empleados deberán dar cumplimiento a las leyes y acuerdos que implementan y privilegian la prestación del servicio de justicia a través de las tecnologías de la información y las comunicaciones.

El principio de voluntariedad del teletrabajo se estableció en el artículo 2.º del citado Acuerdo, en los siguientes términos:

Artículo 2. Principio de voluntariedad. El teletrabajo en la Rama Judicial es voluntario, **tanto para el nominador como para el servidor judicial**, por lo cual, la decisión de teletrabajar se puede modificar en cualquier momento por iniciativa de cualquiera de aquellos. Resalta la Sala

Frente a la duración del teletrabajo, el artículo 3.º indicó:

Artículo 3. Duración. El acuerdo de teletrabajo tendrá una duración de un (1) año, contado a partir del día hábil siguiente al de su formalización. **El teletrabajo podrá pactarse por un plazo menor, si se requiere, para el desarrollo de actividades puntuales y determinadas, según criterio del nominador.** Resalta la Sala

La terminación anticipada y la jornada del teletrabajo se regularon en los artículos 5.º y 6.º del Acuerdo, respectivamente, así:

Artículo 4. Terminación anticipada del teletrabajo. El teletrabajo puede terminar anticipadamente, por cualquiera de las siguientes causas:

- a. **Por necesidades del servicio, a solicitud del nominador.**

- b. Por voluntad del teletrabajador, la cual deberá ser manifestada por escrito al **nominador**.
- c. Por mutuo acuerdo entre el **nominador y el teletrabajador**.
- d. Por falta de disponibilidad de los equipos o servicios básicos para teletrabajar.
- e. **Por incumplimiento del teletrabajador de las metas definidas por el nominador.**

Artículo 5. Jornada de teletrabajo. La jornada laboral del teletrabajador no puede exceder el máximo legal permitido y es la adoptada por la Rama Judicial para el respectivo distrito.

Los jefes inmediatos deben atender el derecho a la desconexión laboral previsto en la Ley 2191 de 2022, sin perjuicio de las excepciones previstas en el artículo 6 de dicha Ley.

Parágrafo. El nominador tiene la potestad de requerir al servidor judicial, en cualquier momento para que se presente en la sede física. Resalta la Sala

En cuanto a las condiciones para acceder al teletrabajo, se definieron en el artículo 7.º en los siguientes términos:

Artículo 7. Condiciones para acceder al teletrabajo. Pueden acceder al teletrabajo todos los servidores judiciales vinculados en cargos de carrera, de libre nombramiento y remoción y de descongestión, cualquiera que sea su forma de provisión, que cumplan las siguientes condiciones, según corresponda:

- a) Desempeñar cargos o cumplir funciones que no demanden presencia física para la prestación del servicio.
- b) Tener un (1) año de antigüedad en la Rama Judicial, aun cuando sea de manera discontinua, en los últimos tres (3) años.
- c) Los funcionarios judiciales deberán estar al día en el reporte de información del SIERJU y tener el despacho a su cargo con un Índice de Evacuación Parcial igual o superior al 80%, conforme a la publicación realizada por la Unidad de Desarrollo y Análisis Estadístico del Consejo Superior de la Judicatura.

A su vez, el artículo 10.º del mentado Acuerdo señaló los pasos para acceder al teletrabajo, así:

Artículo 10. Acuerdo de teletrabajo. Para acceder al teletrabajo, se seguirán los siguientes pasos:

1. Solicitud. Hasta el 31 de marzo de la presente anualidad, el servidor judicial interesado en teletrabajar presentará a su nominador el formato de solicitud, el cual contiene expresamente el compromiso del interesado de suministrar equipos y servicios para ello.
2. Anuencia. Hasta el 30 de abril de la presente anualidad, **el nominador** tiene plazo para verificar el cumplimiento de las condiciones establecidas en el artículo 7 de este Acuerdo y, de encontrar viable y procedente la solicitud, establecerá con el servidor judicial: i) los días de la semana en los que laborará por teletrabajo, sin exceder el máximo de días permitidos y ii) los mecanismos de seguimiento y control, condiciones que quedarán plasmadas por escrito en el formato.

Viabilizada la solicitud por **el nominador**, éste, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes remitirá el formato a la Unidad de Recursos Humanos de la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial o a las dependencias de talento humano de las direcciones seccionales, según corresponda, para continuar con el trámite.

3. Concepto de la ARL. La dependencia competente de talento humano, según corresponda, enviará la solicitud a la ARL, con el fin de que ésta expida, a más tardar el 20 de mayo de la presente anualidad, el concepto sobre el sitio de teletrabajo. Una vez recibido este concepto, la dependencia competente de talento humano, según corresponda, la enviará al nominador.
4. Formalización, Si el concepto de la ARL es positivo, **el nominador** y el servidor judicial suscribirán el formato de Acuerdo de Teletrabajo dentro de los tres (3) días hábiles siguientes, copia del cual se remitirá inmediatamente a la dependencia competente de talento humano, quien lo reportará a la ARL. Si el concepto de la ARL es negativo o condicionado el nominador lo informará al servidor. [...] Resalta la Sala

De conformidad con lo anterior, efectuada la solicitud de teletrabajo por parte del trabajador, el nominador está obligado a verificar el cumplimiento de las condiciones para acceder a esta forma de organización laboral, y, de encontrarlo viable, debe proceder a establecer con el servidor judicial las condiciones en que se va a desarrollar el mismo, esto es, los días en que se laborará por teletrabajo y los mecanismos de seguimiento y control.

Asimismo, se evidencia de la norma, que la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial es la encargada de recibir la solicitud viabilizada por el nominador, para continuar los trámites administrativos a través de la unidad de recursos humanos.

En este punto, es necesario tomar en consideración que la Ley 1228 de 2021 estableció lineamientos básicos y generales para fomentar el teletrabajo como forma de organización laboral, advirtiendo que el mismo debe ser implementado en los diferentes sectores teniendo en cuenta las circunstancias particulares de cada uno de ellos. Se destaca entonces que esta ley les otorgó una competencia general a los empleadores para autorizar el teletrabajo, tanto en el sector público como en el privado.

Por último, se reitera que el artículo 10 del Acuerdo PCSJA22-12024 de 2022, modificado por el Acuerdo PCSJA23-12042 de 2023, estableció la obligación del nominador de verificar el cumplimiento de los requisitos para acceder al teletrabajo, y en caso de encontrar viable y procedente la solicitud, establecer con el servidor judicial las condiciones para el desarrollo del mismo.

Lo anterior, teniendo en cuenta que en la Rama Judicial no se concentran en un mismo sujeto las calidades de nominador y empleador.

En este caso, el empleador, como se ha reiterado, es el Consejo Superior de la Judicatura como administrador de la Rama Judicial, y que, vía reglamentación, ha fijado en cabeza del nominador, esto es, en el superior jerárquico administrativo del servidor público judicial, la función de acordar las condiciones del teletrabajo, por cuanto es quien puede determinar las necesidades del servicio y las circunstancias particulares de cada uno de los Despachos, tales como las actividades a desarrollar, cronogramas, presencialidad y demás, aspectos que dependen de su potestad de orientación y dirección.

5.6. Caso concreto

Con base en las consideraciones fácticas y jurídicas expuestas, la Sala de Consulta y Servicio Civil del Consejo de Estado declarará competente al Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín para estudiar la solicitud de teletrabajo presentada el 30 de marzo de 2023 por el señor Adalberto Díaz Espinosa, juez noveno penal del Circuito de Medellín, a través del aplicativo implementado por la DEAJ para tal efecto.

Lo anterior toda vez que, analizado el régimen jurídico del teletrabajo, para la Rama Judicial se concluye lo siguiente:

1. En la Rama Judicial no se concentran en el mismo sujeto las calidades de empleador y nominador. Como se ha reseñado, el primero de ellos es la Dirección

Ejecutiva de Administración Judicial y el segundo, el nominador y superior jerárquico, según lo previsto en la Ley Estatutaria de Administración de Justicia²⁶.

2. El Decreto 1227 de 2022 que modifica y adiciona algunos artículos del Decreto 1072 de 2015, «Único Reglamentario del Sector Trabajo» relacionados con el teletrabajo, dispone que, el empleador, en este caso, el Consejo Superior de la Judicatura, debe adoptar y publicar la política interna de teletrabajo.
3. En virtud de ello, el Consejo Superior de la Judicatura expidió la política de implementación del teletrabajo en la Rama Judicial a través de los Acuerdos Acuerdo PCSJA22-12024 de 2022, modificado por el PCSJA23-12042 de 2023, señalando de manera expresa en el artículo 10, que es el **nominador** el que debe verificar el cumplimiento de las condiciones para que un servidor judicial acceda al teletrabajo, y en caso de encontrarlo procedente, dar la correspondiente anuencia.
4. Sin perjuicio de lo anterior, y respecto de la supuesta ilegalidad e inconstitucionalidad alegada por el Tribunal Superior de Medellín, de los Acuerdos PCSJA22-12024 de 2022 y PCSJA23-12042 de 2023 expedidos por el Consejo Superior de la Judicatura, se destaca que éstos son actos administrativos que gozan de la presunción de legalidad, razón por la cual se encuentran vigentes y resultan obligatorios, mientras no sean suspendidos o anulados por la jurisdicción de lo contencioso administrativo, máxime teniendo en cuenta que se trata de reglas especiales expedidas para el Sector de la Rama Judicial, por la autoridad competente para ello, y en cumplimiento de los decretos reglamentarios en materia de teletrabajo
5. De conformidad con el numeral 7° del artículo 131 de la Ley 270 de 1996, el nominador de los jueces adscritos a un Distrito Judicial es el Tribunal Superior del mismo²⁷, razón por la cual, el nominador del señor Adalberto Díaz Espinosa, juez noveno penal del Circuito de Medellín, es el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín.

Por lo expuesto, en los términos de las normas adoptadas para la implementación del teletrabajo en la Rama Judicial, el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, es

²⁶ Numeral 7° del artículo 131 de la Ley 270 de 1996 que establece: Artículo 131. Autoridades Nominadoras de la Rama Judicial. “Las autoridades nominadoras de la Rama Judicial, son: (...) 7. Para los cargos de Jueces de la República: El respectivo Tribunal (...)”.

²⁷ Sala de Consulta y Servicio Civil. Decisión del 25 de enero de 2023, Rad. núm. 11001-03-06-000-2022-00245-00. C.P. Ana María Charry Gaitán.

la autoridad encargada de resolver la solicitud del señor Adalberto Díaz Espinosa, juez noveno penal del Circuito de Medellín, por ser su nominador y superior administrativo.²⁸

6. Exhorto

La Sala considera pertinente exhortar al Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín para que de manera prioritaria y expedita estudie la solicitud de teletrabajo del señor Adalberto Díaz Espinosa, juez noveno penal del Circuito de Medellín, presentada desde el 30 de marzo de 2023.

Lo anterior, teniendo en cuenta que, de conformidad con los Acuerdos expedidos por el Consejo Superior de la Judicatura, el término para dar anuencia a las solicitudes de teletrabajo, por parte del nominador, se cumplió el 30 de abril de 2023, de modo que debe protegerse el derecho a acceder a esta modalidad de trabajo, en atención a lo cual, debe darse celeridad al estudio de la solicitud.

De conformidad con lo expuesto, la Sala

RESUELVE:

PRIMERO. DECLARAR COMPETENTE al Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín para estudiar la solicitud de teletrabajo presentada el 30 de marzo de 2023 por el señor Adalberto Díaz Espinosa, juez noveno penal del Circuito de Medellín.

SEGUNDO. EXHORTAR al Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín para que de manera prioritaria y expedita estudie la solicitud de teletrabajo del señor Adalberto Díaz Espinosa, juez noveno penal del Circuito de Medellín, presentada desde el 30 de marzo de 2023, en los términos expuestos anteriormente.

TERCERO. ENVIAR el expediente al Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín.

²⁸ La Ley 270 de 1996 en su artículo 41 establece que la Sala Plena de los Tribunales administrativos, conformada por la totalidad de los Magistrados que integran la Corporación ejercerá las siguientes funciones: (...) 7. Las demás que le asigne la ley.(...). Adicionalmente, el artículo 4 del Acuerdo núm. PCSJA17-10715 del 25 de julio de 2017 se establece que la Sala Plena de los Tribunales tendrá las siguientes funciones: (...) i. Delegar en la sala de gobierno, cuando lo estime conveniente, algunas de sus funciones relativas a los aspectos administrativos internos del tribunal.(...)

CUARTO. COMUNICAR la presente decisión al Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, a la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial, a la Dirección Ejecutiva Seccional de Administración Judicial de Medellín, al Consejo Superior de la Judicatura y al señor Adalberto Díaz Espinosa.

QUINTO. ADVERTIR que contra la presente decisión no procede recurso alguno, como lo dispone expresamente el inciso tercero del artículo 39 de la Ley 1437 de 2011.

SEXTO. ADVERTIR que los términos legales se reanudarán o empezarán a correr a partir del día siguiente a aquel en que se comunique la presente decisión. La anterior decisión se estudió y aprobó en la sesión de la fecha.

Comuníquese y cúmplase

ÉDGAR GONZÁLEZ LÓPEZ
Presidente de la Sala

ÓSCAR DARÍO AMAYA NAVAS
Consejero de Estado

MARÍA DEL PILAR BAHAMÓN FALLA
Consejera de Estado

ANA MARÍA CHARRY GAITÁN
Consejera de Estado

REINA CAROLINA SOLÓRZANO HERNÁNDEZ
Secretaria de la Sala

CONSTANCIA: La presente decisión fue firmada electrónicamente por la Sala en la plataforma del Consejo de Estado denominada SAMAI. En consecuencia, se garantiza la autenticidad, integridad, conservación y posterior consulta, de conformidad con el artículo 186 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (Ley 1437 de 2011), modificado por el artículo 46 de la Ley 2080 de 2021.