



Al contestar por favor cite estos datos:
Radicado No.: 20236000204471
Fecha: 26/05/2023 12:26:20 p.m.

Bogotá D.C.

REFERENCIA. EMPLEO. Teletrabajo. RADICACIÓN. 20232060295372 del 18 de mayo de 2023.

Reciba un cordial saludo por parte de Función Pública.

En atención a la comunicación de la referencia, mediante la cual plantea varios interrogantes relacionados con la implementación del teletrabajo en las entidades públicas, me permito dar respuesta en los siguientes términos:

De acuerdo con lo establecido en el Decreto 430 de 2016¹, este Departamento Administrativo tiene como objeto el fortalecimiento de las capacidades de los servidores públicos y de las entidades y organismos del Estado, su organización y funcionamiento, el desarrollo de la democratización de la gestión pública y el servicio al ciudadano, mediante la formulación, implementación, seguimiento y evaluación de políticas públicas, la adopción de instrumentos técnicos y jurídicos, la asesoría y la capacitación.

En ese sentido, la resolución de los casos particulares corresponderá a la autoridad empleadora y nominadora, en cuanto es la instancia que conoce de manera cierta y documentada la situación particular de su personal.

Por tanto, este Departamento Administrativo, en ejercicio de sus funciones, realiza la interpretación general de las disposiciones legales y, en consecuencia, no le corresponde la valoración de los casos particulares.

¹ Por el cual se modifica la estructura del Departamento Administrativo de la Función Pública.

Ahora bien, con relación a la modalidad de teletrabajo, mediante la Ley 1221 de 2008², el Congreso de la República establece las normas para promover y regular el Teletrabajo, definiendo el teletrabajo como 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.

Dispuso lo siguiente, a saber:

“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.”*

Para poder realizar teletrabajo la norma establece 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, además que debe ser suplementario lo que quiere decir que teletrabajadores laboran dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en una oficina.

El teletrabajo, es una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación, para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo. Así mismo, se establece las diversas formas en las que se puede prestar el servicio por medio de esta modalidad; autónomo, suplementario y móvil.

² Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.

Posteriormente con el Decreto 884 del 30 de abril de 2012³, incorporado en el Decreto 1072 de 2015⁴, el Gobierno Nacional reglamentó la Ley 1221 de 2008, a través del cual definió las condiciones laborales especiales del teletrabajo que regirán las relaciones entre empleadores y teletrabajadores, tanto en el sector privado como en el público.

De ambas disposiciones se concluye, que se regula el tema del teletrabajo para que las entidades del sector público, si lo consideran pertinente, procedan a llevar a cabo su implementación, atendiendo los lineamientos establecidos en ambas normas.

De otra parte, el Decreto 1083 de 2015⁵ en el Artículo 2.2.5.5.54 señala que los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial podrán implementar el teletrabajo a los empleados públicos, de conformidad con la Ley 1221 de 2008 y el Capítulo 5 del Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, y demás normas que los modifiquen o complementen, en consecuencia, se considera que es facultativo de las entidades y organismos el implementar el teletrabajo como modalidad laboral.

Adicionalmente, de las normas emitidas en referencia a la organización laboral de teletrabajo y de las recomendaciones dadas por esta Dirección Jurídica, hay que tener en cuenta que el funcionario público trabajará unos días desde su residencia y otros días desde la entidad en la cual presta sus servicios. Igualmente, es preciso indicar que la Administración antes de estudiar si se concede el teletrabajo a un empleado público deberá revisar cuidadosamente la guía jurídica del teletrabajo que se encuentra disponible en la página web del Ministerio del Trabajo, con el fin de cumplir con las demás condiciones, como es el caso de la visita al sitio en el que se desarrollaría el teletrabajo en compañía de la ARL.

Conforme a lo anterior, esta Dirección Jurídica considera que, de acuerdo a la normativa vigente, **es facultativo de las entidades y organismos el implementar el teletrabajo como modalidad laboral y de acuerdo con las necesidades del servicio de la entidad y a las funciones del empleo particular**, será facultativo otorgar o no la modalidad a algunos servidores. Por último, es pertinente mencionar que la voluntariedad es un principio del teletrabajo, en consecuencia, no es obligación de la entidad o del empleado, otorgar o acceder al mismo.

Teniendo en cuenta lo anterior, se procede a dar respuesta a cada uno de los interrogantes planteados en la consulta:

³ Por medio del cual se reglamenta la Ley 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones.

⁴ Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.

⁵ Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

1. “¿Cuál es el impedimento legal para no permitir el teletrabajo fuera de la ciudad?”

Con el Decreto 884 del 30 de abril de 20123, incorporado en el Decreto 1072 de 2015, el Gobierno Nacional reglamentó la Ley 1221 de 2008, a través del cual definió las condiciones laborales especiales del teletrabajo que regirán las relaciones entre empleadores y teletrabajadores, tanto en el sector privado como en el público.

De ambas disposiciones se concluye, que se regula el tema del teletrabajo para que las entidades del sector público, si lo consideran pertinente, procedan a llevar a cabo su implementación, atendiendo los lineamientos establecidos en ambas normas.

Por otro lado y teniendo en cuenta que el teletrabajo es una modalidad laboral mediante la cual el servidor público puede desarrollar su actividad laboral alternamente desde las instalaciones físicas de la entidad y desde un sitio distinto a las instalaciones de la entidad; esta Dirección Jurídica ha sido consistente en recomendar a las entidades públicas que utilicen la modalidad suplementaria del teletrabajo; es decir que el empleado asista unos días a laborar a la entidad y otros días teletrabajo desde su domicilio, toda vez que con esto se evitaría que el servidor restrinja la posibilidad de que se le realice seguimiento a sus funciones, metas y objetivos, así como retroalimentación a las labores desempeñadas y evaluación del trabajo encomendado.

Conforme a lo anterior y para dar respuesta a su interrogante, esta Dirección Jurídica considera que, de acuerdo a la normativa vigente, es **facultativo** de las entidades y organismos el implementar el teletrabajo como modalidad laboral y de acuerdo con las necesidades del servicio de la entidad y a las funciones del empleo particular, será facultativo otorgar o no la modalidad a algunos servidores.

Por lo tanto, esta Dirección Jurídica considera que las entidades en desarrollo de su autonomía administrativa serán las competentes para determinar la viabilidad de implementar el teletrabajo para sus servidores, bajo qué modalidad y con qué requisitos se introduce dicha figura en la entidad. En consecuencia, si bien no hay norma que limite taxativamente el desarrollo del teletrabajo desde una ciudad diferente a la sede de la entidad, las entidades si tienen la facultad de determinar las condiciones bajo las cuales pueda otorgar la modalidad a sus servidores, conforme a las necesidades del servicio que cada entidad presente.

Por último, es pertinente reiterar que la voluntariedad es un principio del teletrabajo, en consecuencia, no es obligación de la entidad o del empleado, otorgar o acceder al mismo.

“2. ¿Si el teletrabajo es en otra ciudad y la ARL cubre el riesgo cuál es el impedimento para realizar teletrabajo en una ciudad distinta en la que fue nombrado?”

Para este punto es importante señalar que de acuerdo a concepto jurídico emitido por el Ministerio de Salud, por medio del radicado No 202211601602051 del 17 de agosto de 2022⁶, el ministerio concluyo que, de la forma en que se encuentra estructurado actualmente el sistema de salud en Colombia, no se cuenta con un procedimiento de portabilidad adaptado a la modalidad de teletrabajo en dos ciudades diferentes, que garantice la prestación de servicios en salud de manera integral en ambas ciudades.

Por lo tanto, esta Dirección Jurídica, adicional a lo señalado por el Ministerio de Salud, y a la razón de garantizar una alternancia entre trabajo en casa y trabajo presencial para evitar el desarraigo del servidor, recomienda a las entidades implementar el teletrabajo suplementario, en el cual, no sería viable cambiar el lugar de residencia para desarrollar el mismo desde otra ciudad.

No obstante, se reitera que de acuerdo a la normativa vigente y en cumplimiento de la autonomía administrativa de la que gozan, es **facultativo** de las entidades y organismos el implementar el teletrabajo como modalidad laboral y de acuerdo con las necesidades del servicio de la entidad y a las funciones del empleo particular, será facultativo otorgar o no la modalidad a algunos servidores.

“3. ¿ Si las funciones son teletrabajables y el teletrabajo es coordinado con la entidad cuál es el inconveniente de realizar teletrabajo en otra ciudad?”

Se reitera que para evitar el desarraigo del servidor, esta Dirección Jurídica recomienda a las entidades implementar el teletrabajo suplementario, en el cual, no sería viable cambiar el lugar de residencia para desarrollar el mismo desde otra ciudad toda vez que se requiere que el servidor asista algunos días de la semana de manera presencial a la sede de la entidad. No obstante, será competencia de cada entidad determinar las condiciones bajo las cuales pueda otorgar la modalidad a sus servidores, conforme a las necesidades del servicio que cada entidad presente y si es viable que sus servidores puedan desempeñarla desde una ciudad diferente a la de la sede de la entidad, siendo facultativo de las mismas su implementación.

Me permito indicarle que, para mayor información relacionada con los temas de este Departamento Administrativo, le sugerimos ingresar a la página web www.funcionpublica.gov.co/eva en el link “Gestor Normativo” donde podrá consultar entre otros temas, los conceptos emitidos por esta Dirección Jurídica.

El anterior concepto se imparte en los términos del artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

⁶ https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/Concepto%20jur%C3%ADdico%20202211601602051%20de%202022.pdf

Cordialmente,



ARMANDO LÓPEZ CORTÉS
Director Jurídico

Proyectó: Sonia Estefanía Caballero Sua
Revisó: Armando López Cortés
Aprobó: Armando López Cortés
11602.8.4