



# Concepto 098781 de 2020 Departamento Administrativo de la Función Pública

sadhagsdhagsdhagdhasgdhagsf

\*20206000098781\*

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20206000098781

Fecha: 11/03/2020 07:54:16 a.m.

Bogotá D.C.

Referencia: EMPLEO. Teletrabajo. Radicado: 20209000066632 del 17 de febrero de 2020

En atención al oficio de la referencia, mediante la cual consulta si se considera procedente que la administración de manera unilateral dé por terminado el teletrabajo a un empleado público que se encontraba en licencia ordinaria, me permito manifestarle lo siguiente:

La entidad u organismo público que decida implementar el teletrabajo, como modalidad de trabajo, debe reglamentarlo mediante un acto administrativo (resolución) en el que se establezca de manera clara y sucinta todos y cada uno de los aspectos que lo rodean, entre ellos, derechos, deberes, el procedimiento dispuesto por la entidad para acceder al beneficio, formas de dar por terminado el teletrabajo, causales de reversión del beneficio, etcétera.

En ese sentido, se considera que la entidad al otorgar el teletrabajo a un empleado público debe realizarlo mediante acto administrativo, en el cual se incluyen las condiciones que de manera general ha establecido la entidad, incluyendo las específicas causales de terminación del beneficio y que de ninguna manera dicha connotación (teletrabajador) le otorga derechos adquiridos.

En ese sentido, y como quiera que el teletrabajo como modalidad laboral comporta como principios para su implementación, duración y terminación, entre otros, la voluntariedad y la reversibilidad, entendiendo por voluntariedad el acuerdo de las voluntades de la administración y del empleado público para realizar las funciones propias del empleo mediante dicha modalidad, su permanencia y la terminación del mismo, y la reversibilidad entendida como la posibilidad de que quien presta sus servicios en la modalidad de teletrabajo retorne a su puesto habitual de trabajo; es decir, perder la calidad de teletrabajador y volver a ocupar su puesto de trabajo en las instalaciones del empleador<sup>1</sup>, se considera que la administración tiene la facultad para determinar las condiciones en las que se debe adelantar el teletrabajo en la entidad y por su parte, el empleado tiene la facultad para decidir si acepta estas condiciones y en virtud de ello accede al teletrabajo, o se abstiene de prestar sus servicios mediante dicha modalidad.

Igualmente, en virtud de estos dos principios, en criterio de esta Dirección Jurídica, tienen la facultad tanto la administración como el empleado para dar por terminado de forma unilateral el teletrabajo y en ese sentido, el empleado debe realizar las funciones propias de su empleo en las instalaciones físicas de la entidad u organismo público.

Así las cosas, se reitera que la realización de las funciones por parte del empleado mediante el teletrabajo será la suma de las voluntades de la administración y del empleado; y, por tanto, corresponde al mismo acogerse a las condiciones según la reglamentación dispuesta por la administración.

En este sentido, en criterio de esta Dirección Jurídica se considera que corresponde al interesado verificar la reglamentación interna de la entidad, en materia de teletrabajo, a fin de determinar si la solicitud de licencia ordinaria es causal para darlo por terminado.

Para mayor información relacionada con los temas de este Departamento Administrativo, le sugerimos ingresar a la página web [www.funcionpublica.gov.co/eva](http://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 emite en los términos establecidos en el artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Cordialmente,

ARMANDO LOPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyectó: Angélica Guzmán Cañón

Revisó: José Fernando Ceballos Arroyave

Aprobó: Armando López Cortés

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PAGINA

1. Libro blanco del teletrabajo pág. 119 – Ministerio del Trabajo -

---

*Fecha y hora de creación: 2026-01-29 22:24:15*