



Concepto 122121 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública

20216000122121

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20216000122121

Fecha: 08/04/2021 10:02:26 a.m.

Bogotá D.C.,

REFERENCIA: EMPLEO- Prestación de servicios durante la emergencia social, económica y ecológica. RAD. 20212060127152 del 09 de marzo de 2021.

Me refiero a su comunicación por medio de la cual solicita se de respuesta a los siguientes interrogantes:

“Como consecuencia del Covid-19 muchas entidades públicas optaron por el trabajo en casa y me surgen las siguientes inquietudes:

- 1. Debe la entidad pública garantizar los equipos como computador, CPU, para el desarrollo de las funciones.*
- 2. Debe la entidad garantizar el servicio de internet en el lugar de habitación del funcionario público en condiciones óptimas para que estos puedan desarrollar sus labores adecuadamente.*
- 3. Se vulnera el debido proceso del funcionario público al adelantársele investigación disciplinaria sin garantizarle primero las herramientas de trabajo en casa.*
- 4. Puede un funcionario público con hipertensión severa al cual no se le garantiza las herramientas para trabajo en casa, solicitar sea autorizado para laborar presencialmente.*
- 5. Que responsabilidad le asiste a la entidad pública frente a las investigaciones adelantadas contra el funcionario público ante las inconsistencias de los equipos de trabajo suministrados.*
- 6. Debe la entidad pública recoger y arreglar los equipos suministrados para trabajo encasa en el domicilio del funcionario público o este está obligado a correr el riesgo de que se los roben y llevarlos a la entidad pública para su reparación”*

Me permito darle respuesta, teniendo en cuenta que el Gobierno Nacional a través del Decreto [491](#) de 2020 adoptó medidas de urgencia para garantizar la atención y la presentación de los servicios por parte de autoridades y los particulares que cumplen funciones públicas. En ese sentido, sobre la posibilidad de trabajo remoto el mencionado Decreto, en el artículo 3, establece lo siguiente:

“ARTÍCULO 3. Prestación de los servicios a cargo de las autoridades. Para evitar el contacto entre las personas, propiciar el distanciamiento social y hasta tanto permanezca vigente la Emergencia Sanitaria declarada por el Ministerio de Salud y Protección Social, las autoridades a que se refiere el artículo 1 del presente Decreto velarán por prestar los servicios a su cargo mediante la modalidad de trabajo en casa, utilizando las tecnologías de la información y las comunicaciones.

Las autoridades darán a conocer en su página web los canales oficiales de comunicación e información mediante los cuales prestarán su servicio, así como los mecanismos tecnológicos que emplearán para el registro y respuesta de las peticiones.

En aquellos eventos en que no se cuente con los medios tecnológicos para prestar el servicio en los términos del inciso anterior, las autoridades deberán prestar el servicio de forma presencial. No obstante, por razones sanitarias, las autoridades podrán ordenar la suspensión del servicio presencial, total o parcialmente, privilegiando los servicios esenciales, el funcionamiento de la economía y el mantenimiento del aparato productivo empresarial.

En ningún caso la suspensión de la prestación del servicio presencial podrá ser mayor a la duración de la vigencia de la Emergencia Sanitaria declarada por el Ministerio de Salud y Protección Social.

Parágrafo. En ningún caso, los servidores públicos y contratistas del Estado que adelanten actividades que sean estrictamente Necesarias para prevenir, mitigar y atender la emergencia sanitaria por causa del Coronavirus COVID-19, y garantizar el funcionamiento de los servicios indispensables del Estado podrán suspender la prestación de los servicios de forma presencial. Las autoridades deberán suministrar las condiciones de salubridad necesarias para la prestación del servicio presencial”.

Ahora bien, con relación a la prestación del servicio durante el periodo de aislamiento preventivo obligatorio, el artículo 15 del Decreto 491 establece lo siguiente:

“ARTÍCULO 15. Prestación de servicios durante el período de aislamiento preventivo obligatorio. Durante el período de aislamiento preventivo obligatorio las autoridades dispondrán las medidas necesarias para que los servidores públicos y docentes ocasionales o de hora cátedra de instituciones de educación superior públicas cumplan sus funciones mediante la modalidad de trabajo en casa, haciendo uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones.

En ningún momento la declaratoria de Emergencia Económica, Social y Ecológica y la declaratoria de Emergencia Sanitaria, así como las medidas que se adopten en desarrollo de las mismas, podrán suspender la remuneración mensual o los honorarios a los que tienen derecho los servidores públicos o docentes ocasionales o de hora cátedra de instituciones de educación superior pública, respectivamente.

PARÁGRAFO. Cuando las funciones que desempeña un servidor público, un docente ocasional o de hora cátedra no puedan desarrollarse mediante el trabajo en casa, las autoridades competentes podrán disponer que, durante la Emergencia Sanitaria, y excepcionalmente, éstos ejecuten desde su casa actividades similares o equivalentes a la naturaleza del cargo que desempeñan”.

De acuerdo con lo anterior, las entidades públicas establecerán medidas para que en el transcurso de la emergencia se implementen medidas para que los empleados públicos cumplan sus funciones mediante la modalidad de trabajo en casa a través del uso de las herramientas de la tecnología de la información. Así mismo, cuando dichas funciones no puedan realizarse bajo esta modalidad, de manera excepcional los servidores podrán ejecutar actividades similares o equivalentes a la naturaleza del cargo que desempeñan.

Frente a la entrega de computadores con los programas requeridos, este Departamento ha emitido documento denominado “ABC preguntas frecuentes en aislamiento preventivo obligatorio” en el que se plasman las preguntas frecuentes frente del trabajo y servicio de los funcionarios públicos durante la pandemia el COVID- 19 con sus respectivas respuestas, en el cual se contempló lo siguiente:

“21. ¿Qué pasa con los servidores que no tienen herramientas de cómputo o internet en la casa?

Respuesta: En aquellos eventos en que los empleados no cuenten con los medios tecnológicos para prestar el servicio bajo la modalidad del

trabajo en casa, las entidades podrán facilitar el computador de la oficina, siguiendo los protocolos de custodia adoptados en la respectiva entidad.

Se precisa que el servidor público, de conformidad con el artículo 34 de la Ley 734 de 2002, debe utilizar los bienes y recursos asignados para el desempeño de su empleo, en forma exclusiva para los fines a que están afectos”.

Por tanto, y en atención a su primer y sexto interrogante, en caso de no contar con las herramientas de cómputo en casa, las entidades públicas pueden facilitar el computador de la oficina asignado a los respectivos servidores siguiendo los protocolos de custodia adoptados en la respectiva entidad y de bioseguridad. Además, los servidores se comprometen a darle uso exclusivo a los bienes asignados para el desarrollo de sus funciones.

Ahora bien, respecto al pago de internet de la casa de los funcionarios que prestan sus servicios desde casa, por parte de la entidad pública a la que se encuentran vinculados, durante el Estado de Emergencia declarado por el Gobierno Nacional, es imperante resaltar lo dispuesto en el Decreto 771 de 2020, que adiciona un párrafo transitorio al artículo 2 de la Ley 15 de 1959, por la cual se crea el auxilio de transporte ordenando:

“PARÁGRAFO TRANSITORIO. De manera temporal y transitoria, mientras esté vigente la emergencia sanitaria declarada por el Ministerio de Salud y de Protección Social con ocasión de la pandemia derivada del Coronavirus CQVID-19, el empleador deberá reconocer el valor establecido para el auxilio de transporte como auxilio de conectividad digital a los trabajadores que devenguen hasta dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes y que desarrollen su labor en su domicilio. El auxilio de conectividad y el auxilio de transporte no son acumulables.

Lo anterior no será aplicable a los trabajadores que se desempeñan en la modalidad de teletrabajo, a quienes les seguirán siendo aplicables las disposiciones de la Ley 1221 de 2008.” (Subraya propia)

En consecuencia, y en atención a su segunda pregunta, en criterio de esta Dirección Jurídica dentro de las medidas adoptadas para garantizar la prestación del servicio público en todas las Entidades del Estado, se dispuso que el auxilio de transporte debería reconocerse como auxilio de conectividad, concluyendo que mientras persista la emergencia sanitaria y el empleado público devengue hasta dos salarios mínimos legales mensuales vigentes, aunque no se desplace a su lugar de trabajo, se reconocerá el auxilio de transporte, que por la variación en las condiciones de la prestación del servicio, se tomará como un auxilio de conectividad. Cabe resaltar, que este subsidio sigue siendo sólo para los funcionarios que se encuentren dentro de los criterios del artículo 1 del Decreto 2361 de 2019, así como también lo dispuesto en el artículo 1 del Decreto 1250 de 2017.

De esta forma, y teniendo en cuenta que el trabajo en casa tiene como propósito proteger la salud de los servidores y contratistas del Estado, y garantizar la prestación del servicio, razón por la cual mientras persista la medida de aislamiento preventivo obligatorio ordenada por el presidente de la República y siempre que no se trate de servicios esenciales que deben prestarse de manera presencial, los trabajadores y contratistas deben continuar prestando sus servicios y desarrollando sus obligaciones desde la casa.

Esta modalidad de trabajo se mantendrá de acuerdo con las medidas que adopte el Gobierno nacional mientras persista la Emergencia Sanitaria. En caso de que las autoridades no cuenten con los medios tecnológicos para prestar el servicio en los términos anteriormente señalados, las autoridades pueden prestar el servicio de manera presencial, bajo el estricto seguimiento de los protocolos de seguridad que ha señalado el Ministerio de Salud y Protección Social, y las autoridades competentes. De igual forma en el caso de que las funciones de los empleados no puedan realizarse bajo esta modalidad, de manera excepcional, los servidores podrán ejecutar actividades similares o equivalentes a la naturaleza del cargo.

En relación a su tercer y quinto interrogante, es importante aclarar que la resolución de 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 en ejercicio de sus funciones contenidas en el Decreto 430 de 2016, realiza la interpretación general de las disposiciones legales sobre el empleo público y administración de personal. Sin embargo, no le corresponde la valoración de los casos particulares, y carece de competencia para ordenar el reconocimiento de derechos; tampoco funge como ente de control ni es el competente para decidir sobre la legalidad de las actuaciones de las entidades del Estado, competencia atribuida a los jueces de la república.

No obstante, a modo de orientación, la Ley 734 de 2002 consagra:

“ARTÍCULO 6. Debido proceso. El sujeto disciplinable deberá ser investigado por funcionario competente y con observancia formal y material de las normas que determinen la ritualidad del proceso, en los términos de este código y de la ley que establezca la estructura y organización del Ministerio Público.

ARTÍCULO 7. Efecto general inmediato de las normas procesales. La ley que fije la jurisdicción y competencia o determine lo concerniente a la sustanciación y ritualidad del proceso se aplicará desde el momento en que entre a regir, salvo lo que la misma ley determine”.

De esta forma, y teniendo en cuenta que el Decreto 491 de 2020 y las demás normas proferidas durante la emergencia económica, social y ecológica no han modificado las normas sobre el proceso disciplinario para los servidores públicos, mientras las actuaciones disciplinarias se den en el marco al cumplimiento del debido proceso y respetando las medidas de bioseguridad para todos los involucrados, no se considera que es viable.

Por otra parte, en atención a su cuarta pregunta, la Resolución 385 de 2020, modificada por última vez por la Resolución 222 del 25 de febrero 2021 del Ministerio de Salud y Protección Social declaró emergencia sanitaria, donde se dispuso:

“ARTÍCULO 1. Prorrogar, hasta el 31 de mayo de 2021, la emergencia sanitaria en todo el territorio nacional declarada mediante la Resolución 385 de 2020 y prorrogada, a su vez, por las Resoluciones 844, 1462 y 2230 de 2020”. (Subraya propia)

Por su parte, el Decreto 206 del 26 de febrero 2021, reguló la fase de aislamiento selectivo y distanciamiento individual responsable que regirá en la Colombia, en el marco de la emergencia sanitaria por causa del COVID-19, dispone en su artículo 10:

“Teletrabajo, trabajo remoto y trabajo en casa. Durante el tiempo que dure la emergencia sanitaria por causa de la pandemia del Coronavirus COVID- 19, las entidades del sector público y privado procurarán que sus empleados o contratistas cuya presencia no sea indispensable en la sede de trabajo, desarrollen las funciones y obligaciones bajo las modalidades de teletrabajo, trabajo remoto y trabajo en casa u otras similares”

En virtud de lo anterior, se reitera que durante el tiempo que dure la emergencia sanitaria por causa de la pandemia del COVID-19, las entidades del sector público procurarán que sus empleados o contratistas cuya presencia no sea indispensable en la sede de trabajo, desarrollen las funciones y obligaciones bajo las modalidades de teletrabajo, trabajo en casa u otras similares.

Debe indicarse también que esta modalidad de trabajo en casa se estipuló durante el tiempo que dure la emergencia sanitaria declarada por el COVID-19, es decir que es transitoria y está supeditada a que una vez superada, no será necesario la prestación de servicio mediante trabajo en casa.

Así mismo, el Ministerio de Salud mediante la Resolución 666 de 2020 implementó el protocolo general de bioseguridad para mitigar, controlar y realizar el adecuado manejo de pandemia del COVID-19. Este protocolo es aplicable para todas las actividades económicas sociales y todos los sectores de la administración pública, con excepción del Sector Salud y sin perjuicio de las especificidades propias de los protocolos que se estimen pertinentes para cada sector. En su anexo técnico este protocolo establece:

“PROTOCOLO DE BIOSEGURIDAD PARA LA PREVENCIÓN DE LA TRANSMISIÓN DE COVID-19

1. Objetivo: Orientar las medidas generales de bioseguridad en el marco de la pandemia por el nuevo coronavirus COVID-19, para adaptar en Los diferentes sectores diferentes al sector salud con el fin de disminuir el riesgo de transmisión del virus de humano a humano durante el desarrollo de todas sus actividades.

(...) 4. Prevención y manejo de situaciones de riesgo de contagio.

- Para la prevención del contagio del COVID-19 es necesario conocer la organización de la empresa, el proceso productivo, las tareas, procedimientos, equipos de trabajo, tiempo de exposición (Jornadas o turnos de trabajo), característica del trabajador (estado de salud, edad, sexo). Esta información permite evidenciar las características proclives a la exposición al contagio en los lugares de trabajo.

- La empresa debe proveer los mecanismos mediante los cuales no se dé la diseminación ni transmisión indirecta de virus, a través de elementos contaminados (superficies de trabajo, máquinas o equipos de trabajo, elementos de protección personal, ropa de dotación o de trabajo suministrada por el empleador o contratante, agua, alimentos, productos biológicos, sangre). Y garantizar estrategias que limiten la transmisión directa, a través del contacto.

- En el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, se deben identificar las condiciones de salud de trabajadores (estado de salud, hábitos y estilo de vida, factores de riesgo asociados a la susceptibilidad del contagio), así como las condiciones de los sitios de trabajo a través de visitas de inspección periódicas.

La empresa debe asegurar el cumplimiento de las siguientes actividades:

(...) 4.1.1 Trabajo remoto o trabajo a distancia:

- La empresa debe garantizar la capacitación continua a través del área de formación y desarrollo o quien haga sus veces, con las herramientas tecnológicas disponibles, permitiendo estar en comunicación con ellos.

- A su vez, utilizar contenidos virtuales para fortalecer las habilidades.

- Los mayores de 60 años y trabajadores que presenten morbilidades preexistentes identificadas como factores de riesgos para COVID-19 deberán realizar trabajo remoto. Es responsabilidad de los empleadores realizar análisis de reconversión laboral de acuerdo con las condiciones y viabilidades del proceso productivo, para aquellos casos que requieran permanecer en aislamiento preventivo" (Subraya propia)

De acuerdo con lo anterior, el protocolo y su anexo técnico buscan orientar las medidas generales de bioseguridad en el marco de la pandemia, con el fin de disminuir el riesgo de transmisión del virus de humano a humano durante el desarrollo de las actividades que presten las entidades públicas y privadas.

En este orden de ideas, señala el anexo técnico que para implementar el protocolo y ayudar en la prevención del contagio del COVID-19, es necesario conocer la organización de las entidades. Es así como en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, se deben identificar las condiciones de salud de trabajadores, y entre otros, conocer los factores de riesgo asociados a la susceptibilidad del contagio, lo que se traduce en que la entidad deberá asegurar el cumplimiento de una serie de actividades entre las cuales se encuentra el trabajo remoto o trabajo a distancia, a través de la utilización de medios virtuales.

Así las cosas, se señaló que las personas mayores de 60 años de edad y los trabajadores que presenten morbilidades preexistentes identificadas como factores de riesgos para COVID-19 deberán realizar trabajo remoto y que es responsabilidad de los empleadores realizar análisis de reconversión laboral de acuerdo con las condiciones y viabilidades del proceso productivo, para aquellos casos que requieran permanecer en aislamiento preventivo.

En igual sentido, la Circular externa 100-009 de 2020 estableció las acciones para implementar en la Administración Pública las medidas establecidas en el protocolo general de bioseguridad adoptado en la Resolución 666 del 24 de abril de 2020 del Ministerio de Salud y Protección Social indicando:

"A. Trabajo en casa

1. Priorizar el trabajo en casa, regulado en el Decreto legislativo 491 de 2020, como medida principal para que los servidores públicos y contratistas de prestación de servicios desempeñen sus funciones y cumplan con sus obligaciones, utilizando las tecnologías de la información y las comunicaciones.

2. Caracterizar, a iniciativa de los servidores y contratistas de la entidad, a aquellas personas que manifiesten tener patologías de base como factor de riesgo, tales como:

a) Diabetes, enfermedad cardiovascular, hipertensión arterial - HTA, accidente cerebrovascular, VIH, cáncer, uso de corticoides o inmunosupresores, enfermedad pulmonar obstructiva crónica - EPOC.

(...) d) Las demás definidas en el anexo técnico del protocolo general de bioseguridad.

En dichos casos, se recomienda a las entidades extender la modalidad de trabajo en casa aún superado el periodo de aislamiento preventivo obligatorio" (Subraya propia)

De acuerdo a la circular externa No. 100-009 se facultó a las entidades públicas para que con el fin de afrontar de manera responsable, oportuna y eficaz, la propagación del covid-19 y de atender la gradualidad para el regreso paulatino de los servidores públicos a las instalaciones de las entidades públicas, efectúen una caracterización de sus colaboradores a fin de identificar a aquellas personas que manifiestan tener patologías de base como factor de riesgo, recomendando que en lo posible, se extienda la modalidad de trabajo en casa a dichos empleados, aun cuando finalice el período de aislamiento preventivo obligatorio.

En consecuencia y para dar respuesta a su cuarta pregunta, esta Dirección Jurídica considera que, de acuerdo a lo que se ha dejado indicado, los servidores públicos que presenten morbilidades preexistentes identificadas como factores de riesgos para COVID-19 deberán realizar trabajo remoto. Sin embargo, y como ya se mencionó en caso de que las autoridades no cuenten con los medios tecnológicos para prestar el servicio de manera remota, las autoridades pueden prestar el servicio de manera presencial, bajo el estricto seguimiento de los protocolos de seguridad que ha señalado el Ministerio de Salud y Protección Social, y las autoridades competentes.

Finalmente, para mayor información respecto de las normas de administración de los empleados del sector público, las inhabilidades e incompatibilidades aplicables a los mismos; así como la normatividad que ha emitido el Gobierno Nacional a propósito de la emergencia ocasionada por el COVID - 19, me permito indicar que en el link [/eva/es/gestor-normativo](#) y <https://coronaviruscolombia.gov.co/Covid19/index.html> podrá encontrar conceptos y normativa relacionados con el tema.

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

Cordialmente,

ARMANDO LÓPEZ CORTÉS

Director Jurídico

Proyectó: Andrea Liz Figueroa

Revisó: José Fernando Ceballos Arroyave

11602.8.4

Fecha y hora de creación: 2021-10-21 11:21:52