



# Concepto 178651 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública

\*20216000178651\*

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20216000178651

Fecha: 25/05/2021 03:26:34 p.m.

Bogotá D.C.

Referencia: EMPLEO - Funciones. Trabajo en casa. Radicado: 20219000435212 del 19 de mayo de 2021.

En atención a la comunicación de referencia, en la cual consulta sobre si en el marco de lo dispuesto en la Ley 2088 de 2021, "por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones", es posible que un servidor público trabaje desde otro país, es decir que su domicilio sea en el exterior, me permito indicarle lo siguiente:

En primer lugar, es importante traer a su conocimiento conceptos<sup>1</sup> emitidos por parte del Ministerio del Trabajo y el Ministerio de Tecnología y Comunicaciones cuyo propósito era establecer una posición más clara e institucionalizada frente a esta Ley 2088 de 2021, a saber:

*"3.1. Ministerio del Trabajo. El ministerio hace varias recomendaciones en cada uno de los artículos de los proyectos y concluye: "Es necesario recalcar la importancia del reconocimiento del trabajo en casa. La utilización de esta modalidad, en la actualidad en un alto porcentaje, seguramente continuará con posterioridad a la actual crisis, como una herramienta concertada y que permita obtener beneficios tanto para el empleador como para el trabajador, por lo que se hace necesario regular aspectos como el horario, la seguridad social, los riesgos laborales que se trasladarán muy seguramente al hogar del trabajador, el tiempo de desconexión laboral, entre otros aspectos relevantes para que, el trabajador que desarrolle sus funciones en su casa, tenga todas las condiciones para realizar su trabajo lo cual también se reflejará en la productividad de la empresa."*

*3.2. Ministerio de Tecnología y Comunicaciones. Desde este Ministerio, se propone aclarar las diferencias que el proyecto de ley plantea entre la modalidad de Teletrabajo y trabajo en casa, si bien en la propuesta se diferencian las herramientas a través de las cuales se realizan dichas labores, las condiciones y demás características que se le aplican al Trabajo en Casa resultan muy similares a las que establece la normatividad actual al Teletrabajo. Por lo anterior, se recomienda especificar las diferencias en las condiciones y requerimientos particulares que existen tanto en el Trabajo en casa como en el Teletrabajo, a fin de que los límites entre las dos modalidades sean claros y explícitos. Con respecto a la formalización al Teletrabajo, se propone aclarar que es un acuerdo entre el trabajador como el empleador, teniendo en cuenta el principio de voluntariedad de esta modalidad."*

En desarrollo a esta modalidad de trabajo en casa que introdujo la Emergencia Sanitaria, el congreso de la República expidió la Ley 2088 de 2021, la cual tiene como objeto regular la habilitación de trabajo en casa como un forma de prestación del servicio en situaciones ocasionales,

excepcionales o especiales, que se presenten en el ámbito de la relación laboral, legal y reglamentaria con el Estado, sin que esto conlleve para el empleado variación de las condiciones en materia laboral establecidas o pactadas al inicio de la relación laboral, en tal sentido, se definió con lo siguiente esta modalidad de trabajo, a saber:

**"ARTÍCULO 2. Definición de Trabajo en Casa.** Se entiende como trabajo en casa la habilitación al servidor público o trabajador del sector privado para desempeñar transitoriamente sus funciones o actividades laborales por fuera del sitio donde habitualmente las realiza, sin modificar la naturaleza del contrato o relación laboral, o legal y reglamentaria respectiva, ni tampoco desmejorar las condiciones del contrato laboral, cuando se presenten circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidan que el trabajador pueda realizar sus funciones en su lugar de trabajo, privilegiando el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones.

Este no se limita al trabajo que puede ser realizado mediante tecnologías de la información y las comunicaciones, medios informáticos o análogos, sino que se extiende a cualquier tipo de trabajo o labor que no requiera la presencia física del trabajador o funcionario en las instalaciones de la empresa o entidad."

Por su parte, frente a los criterios, elementos en la relación laboral, jornada de trabajo y el término del trabajo en casa, la misma ley respectivamente dispuso:

**"ARTÍCULO 4. Criterios aplicables al trabajo en casa.** La habilitación del trabajo en casa se regirá por los principios generales de las relaciones laborales señalados en la Constitución Política y en la ley, y por los siguientes criterios:

a. Coordinación. Las funciones, servicios y actividades laborales deberán desarrollarse de manera armónica y complementaria entre el empleador y el trabajador para alcanzar los objetivos y logros fijados. La coordinación deberá darse desde el momento mismo de la asignación de tareas o actividades, para lo cual se deberán fijar los medios y herramientas que permitan el reporte, seguimiento y evaluación, así como la comunicación constante y recíproca. (...)

**ARTÍCULO 5. Elementos de la relación laboral en el Trabajo en Casa.** La habilitación del trabajo en casa implica que se mantenga la facultad subordinante del empleador, junto con la potestad de supervisión de las labores del trabajador. Permanecerán todas las obligaciones, derechos y deberes derivados de la prestación personal del servicio.

El empleador determinará los instrumentos, la frecuencia y el modelo de evaluación del desempeño, cumplimiento de metas, así como el mecanismo para el reporte y/o resultados de éstas, por el tiempo que dure el trabajo en casa. El Gobierno nacional determinará los instrumentos para la habilitación del trabajo en casa para los servidores públicos.

El seguimiento de los objetivos y actividades de los servidores públicos y trabajadores del sector privado deberá obedecer a criterios concertados y establecidos con anterioridad.

**ARTÍCULO 6. Jornada de Trabajo.** Durante el tiempo que dure el trabajo en casa se mantendrán vigentes las normas previstas en el Código Sustantivo del Trabajo y en los reglamentos aplicables a los servidores públicos, relativos al horario y la jornada laboral. Estarán excluidos del cumplimiento de estas disposiciones y de la remuneración del trabajo suplementario los trabajadores de dirección, de confianza o de manejo, así como los niveles directivo y asesor, en el sector público.

**ARTÍCULO 7. Término del trabajo en casa.** La habilitación de trabajo en casa originada por circunstancias excepcionales, ocasionales o especiales se extenderá hasta por un término de tres meses prorrogables por un término igual por una única vez, sin embargo, si persisten las circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidieron que el trabajador pudiera realizar sus funciones en su lugar de trabajo se extenderá la habilitación de trabajo en casa hasta que desaparezcan dichas condiciones.

*En todo caso, el empleador o nominador conserva la facultad unilateral de dar por terminada la habilitación de trabajo en casa, siempre y cuando desaparezcan las circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que dieron origen a dicha habilitación. (...)" (Subrayado fuera del texto)*

De los apartes normativos expuestos, se tiene entonces que el trabajo en casa es la habilitación al servidor público para desempeñar de manera transitoria sus funciones por fuera del sitio de trabajo donde habitualmente las realiza por circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales, privilegiando el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones, medios informáticos o análogos, o cualquier otra labor que no requiera de la presencia física del funcionario en las instalaciones de la entidad; sin modificar claro está, la naturaleza de la relación legal y reglamentaria respectiva,

A su vez, se tiene entonces que la habilitación de la modalidad de trabajo en casa para los servidores públicos se tendrá en cuenta algunos criterios los cuales versan en lo dispuesto en la Constitución Política y en la Ley, como es la coordinación en el momento mismo de la asignación de las tareas o actividades que desarrollará el empleado en cumplimiento de sus funciones, para lo cual se deberán fijar los medios y herramientas que permitan el reporte, seguimiento y evaluación; así como la comunicación constante y reciproca entre el trabajador y el empleador. Uno de los elementos primordiales es que el empleador o nominador determiné los instrumentos, la frecuencia y el modelo de evaluación del desempeño, en virtud del principio de función administrativa, así como el reporte y/o resultados de estas funciones, por el tiempo que duré el trabajo en casa.

En relación al término por el cual se habilita el trabajo en casa a los servidores públicos, es importante resaltar que este se encuentra originado por circunstancias excepcionales, ocasionales o especiales y podrá extenderse por un término de tres meses prorrogables por un término igual, sin embargo, condiciona el mencionado término a que persistan las circunstancias que dieron lugar a la habilitación del trabajo en casa, para lo cual se extenderá esta habilitación hasta tanto desaparezcan dichas condiciones. En todo caso, el empleador se encuentra facultado para dar por terminada de forma unilateral la procedencia de que el servidor cumpla sus labores desde casa, siempre que hayan desaparecido las circunstancias que dieron lugar a conceder esta modalidad de trabajo.

Abordando puntualmente su consulta, de las normas emitidas en referencia frente a la organización laboral mediante la modalidad de trabajo en casa, no se vislumbra que el legislador haya consagrado la posibilidad que el trabajo en casa se adelante desde el exterior.

Para más información respecto de las normas de administración de los empleados del sector público; así como las inhabilidades e incompatibilidades aplicables a los mismos, me permito indicar que en el link <http://www.funcionpublica.gov.co/eva/es/gestor-normativo> podrá encontrar conceptos relacionados con el tema, que han sido 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 LÓPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyectó: Valeria B.

Revisó: José Fernando Ceballos Arroyave.

---

Aprobó: Armando López Cortes.

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PAGINA

1. Senado de la República, Ponencias, Informe de ponencia para primer debate Proyecto de Ley Número 352 de 2020 senado, 429 de 2020 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley Número 262 de 2020 Senado.
- 

*Fecha y hora de creación: 2026-01-29 22:29:12*