



Concepto 230701 de 2022 Departamento Administrativo de la Función Pública

20226000230701

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20226000230701

Fecha: 24/06/2022 12:19:43 p.m.

Bogotá D.C.

REF.: EMPLEOS. TELETRABAJO. Trabajo en casa - ¿Se considera procedente otorgar teletrabajo o trabajo en casa al empleado que se encuentra nombrado en período de prueba? RAD.: 20222060220862 de fecha 26 de mayo de 2022.

Me refiero a su comunicación, mediante la cual consulta “ *Cuando se notifiquen los actos administrativos de nombramiento y se dé inicio a los períodos de prueba, este periodo se puede realizar a través de modalidad de trabajo en casa o teletrabajo o es obligatorio realizarlo de manera presencial?, sobre todo se hace la consulta para los casos en los que se nombran en "ASCENSO", es decir cuando es dentro de la misma entidad.* ”, me permite dar respuesta en el mismo orden de su presentación así:

Sobre el particular, sea lo primero señalar que en el decreto 1083 de 2015, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública donde define el periodo de prueba de la siguiente forma:

ARTÍCULO 2.2.6.24. Periodo de prueba. Se entiende por período de prueba el tiempo durante el cual el empleado demostrará su capacidad de adaptación progresiva al cargo para el cual fue nombrado, su eficiencia, competencia, habilidades y aptitudes en el desempeño de las funciones y su integración a la cultura institucional. El período de prueba deberá iniciarse con la inducción en el puesto de trabajo.

ARTÍCULO 2.2.6.25. Nombramiento en periodo de prueba. La persona no inscrita en la carrera que haya sido seleccionada por concurso será nombrada en período de prueba por un término de seis (6) meses. Aprobado dicho periodo por obtener calificación satisfactoria en el ejercicio de sus funciones, el empleado adquiere los derechos de carrera y deberá ser inscrito en el Registro Público de la Carrera Administrativa.

Si no lo aprueba, una vez en firme la calificación, su nombramiento deberá ser declarado insubsistente por resolución motivada del nominador.

ARTÍCULO 2.2.6.26. Nombramiento en ascenso. Cuando un empleado con derechos de carrera supere un concurso será nombrado en ascenso en período de prueba por el término de seis (6) meses. Si supera este periodo satisfactoriamente le será actualizada su inscripción el registro público.

Mientras se produce la calificación del periodo de prueba, el cargo del cual es titular el empleado ascendido podrá ser provisto por encargo o mediante nombramiento provisional, conforme con las reglas que regulan la materia.

Quiere decir que, una persona que ha superado el concurso de méritos entrará a período de prueba iniciando con la inducción en el puesto de trabajo, y posteriormente demostrando su capacidad de adaptación progresiva al cargo para el cual fue nombrado, su eficiencia, competencia, habilidades y aptitudes en el desempeño de las funciones y su integración a la cultura institucional.

Con relación al teletrabajo mediante la Ley 1221 de 2008, Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones, 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.

Posteriormente con el Decreto 884 del 30 de abril de 2012, 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.

De otra parte, el Decreto 1083 de 2015, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. 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, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, 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.

En el caso que decida implementar el teletrabajo como modalidad laboral en la entidad, la Administración deberá verificar cuales empleos de su planta de personal son susceptibles de ser ejercidos mediante esa modalidad y para cada en particular, determinar si el empleado titular del cargo posee las actitudes y aptitudes (entre otras, conocimiento y manejo de herramientas ofimáticas, de internet), junto con las competencias laborales requeridas para el ejercicio de su empleo mediante esta modalidad.

Es preciso recordar que el teletrabajo se rige por los siguientes principios:

1.- Voluntariedad. - Consiste en la facultad que le asiste tanto al empleado público para aceptar la modalidad de teletrabajo, como para la entidad de implementar a su interior dicha modalidad laboral o el otorgarla.

2.- Igualdad. - Se predica en el sentido de que los servidores públicos que se encuentren laborando por dicha modalidad reciban igualdad de trato frente a los demás trabajadores, teniendo en cuenta las características particulares del teletrabajo y, cuando proceda, las condiciones aplicables a un tipo de trabajo idéntico o similar efectuado en una entidad.

3.- Reversibilidad. - La entidad pública debe indicar claramente las circunstancias bajo las cuales se da por finalizado el teletrabajo, debiendo el trabajador incorporarse nuevamente a su sitio de trabajo en su horario habitual.

4.- Funciones susceptibles de teletrabajar. - La entidad deberá identificar a su interior las funciones del servidor público que pueden ser desarrolladas a través de dicha modalidad.

De otra parte, se considera necesario que, en aras de brindar total claridad respecto de la modalidad, responsabilidades, deberes y derechos tanto de la entidad pública como del servidor público, se reglamente al interior de cada entidad, de forma amplia los aspectos que comportan la implementación de dicha modalidad laboral.

Ahora bien, el artículo 2.2.6.29 del Decreto 1083 de 2015, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. señala que durante el desarrollo del período de prueba en el que haya sido nombrado un empleado público no se le podrá efectuar ningún movimiento dentro de la planta de personal que implique el ejercicio de funciones distintas a las indicadas en el manual específico de funciones y de competencias laborales que haya adoptado la entidad y que hayan sido objeto de la convocatoria adelantada por la Comisión Nacional del Servicio Civil para el respectivo empleo.

De acuerdo con lo expuesto, en criterio de esta Dirección Jurídica, el período de prueba debe ser presencial, sin embargo se debe estudiar la naturaleza del empleo y las funciones que debe cumplir el empleado público y determinar si es procedente o no su cumplimiento a través de las modalidades de teletrabajo o trabajo en casa.

Por otra parte, en relación a trabajo en casa la Ley 2088 de 2021 "Por La Cual Se Regula El Trabajo En Casa Y Se Dictan Otras Disposiciones", dispone:

"ARTÍCULO 1. Objeto y campo de aplicación. La presente ley tiene por objeto regular la habilitación de trabajo en casa como una forma de prestación del servicio en situaciones ocasionales, excepcionales o especiales, que se presenten en el marco de una relación laboral, legal y reglamentaria con el Estado o con el sector privado, sin que conlleve variación de las condiciones laborales establecidas o pactadas al inicio de

la relación laboral

PARÁGRAFO. La presente ley no será aplicable a quienes se encuentren cobijados por regímenes especiales de orden constitucional o legal en atención al desempeño de sus funciones siempre y cuando estas sean incompatibles con el trabajo en casa.”

(Subrayado fuera del texto)

En todo caso, 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 lo tanto, la única competente para resolver las solicitudes de teletrabajo y trabajo en casa de los funcionarios de una entidad sometida a régimen especial donde pueda demostrar su capacidad de adaptación progresiva al cargo para el cual fue nombrado, su eficiencia, competencia, habilidades y aptitudes en el desempeño de las funciones y su integración a la cultura institucional.

Para mayor información relacionada con los temas de este Departamento Administrativo, le sugerimos ingresar a la página web de la entidad en el link www.funcionpublica.gov.co/web/eva/gestor-normativo, «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 LÓPEZ CORTES

Director Jurídico.

Proyecto: Yaneirys Arias.

Reviso: Harold Herreño Suarez.

Aprobó: Dr. Armando López C

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

Las competencias comportamentales con que debe contar un empleado público se encuentran determinadas en el Decreto 815 de 2018, compilado en el Decreto 1083 de 2015.

Libro blanco del teletrabajo

Fecha y hora de creación: 2026-01-30 00:19:39