Función Pública

Concepto 215221 de 2023 Departamento Administrativo de la Función Pública

20236000215221

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20236000215221

Fecha: 02/06/2023 08:39:40 a.m.

Bogotá D.C

Referencia: EMPLEO. Teletrabajo-Cambio de domicilio Radicación 20232060243292 del 25 de abril de 2023.

En atención a la comunicación de la referencia, en la cual manifiesta lo siguiente:

"*Cuándo un teletrabajador que es Funcionario Público cambia su domicilio en la misma ciudad, se hace necesario suspender el Teletrabajo hasta tanto la ARL compruebe la nueva locación? Lo anterior teniendo en cuenta el Decreto 1227 de 2022, Articulo 2.2.1.5,15. Mediante el cual se modificó y adicionó la regulación del teletrabajo en Colombia*". Frente a lo anterior, me permito manifestarle lo siguiente:

Sea lo primero señalar, que 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.

Ahora bien, sea lo primero mencionar que, sobre la figura del Teletrabajo, esta Dirección Jurídica se ha pronunciado de la siguiente manera:

Mediante la Ley 1221 de 2008[1], 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.

Posteriormente, mediante el Decreto 884 del 30 de abril de 2012[2], el Gobierno Nacional reglamentó la Ley 1221 de 20081, 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 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; no obstante esta Dirección Jurídica ha sido consistente en manifestar que con el fin de evitar desarraigo por parte del empleado público, la recomendación que se hace a las entidades públicas es utilizar 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.

De acuerdo con las obligaciones del empleador, consignadas en la cartilla "Guía técnica para prevención y actuación en seguridad y salud en situaciones de riesgo en el teletrabajo" emitida por el Ministerio del Trabajo y el Ministerio de las Comunicaciones, uno de los deberes de la administración es "la verificación de las condiciones del centro destinado al Teletrabajo, para el cumplimiento de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo con la asesoría de su Administradora de Riesgos Laborales". Así las cosas, en el caso de un servidor público que cambie de

domicilio, la entidad deberá cumplir con su obligación de asegurar que el teletrabajador cuenta con las condiciones físicas adecuadas para desarrollar su actividad laboral realizando una nueva visita

Por otra parte, el Decreto 884 de 2012, establece:

“ARTÍCULO 9°. *Obligaciones de las Administradoras de Riesgos Profesionales*, *ARP*. Las Administradoras de Riesgos Profesionales â¿¿ARPâ¿¿, en coordinación con el Ministerio del Trabajo, deberán promover la adecuación de las normas relativas a higiene y seguridad en el trabajo a las características propias del teletrabajo.

Las Administradoras de Riesgos Profesionales, deberán elaborar una guía para prevención y actuación en situaciones de riesgo que llegaren a presentar los teletrabajadores, y suministrarla al teletrabajador y empleador.

La afiliación al Sistema General de Riesgos Profesionales se hará a través del empleador, en las mismas condiciones y términos establecidos en el Decreto-Ley 1295 de 1994, mediante el diligenciamiento del formulario que contenga los datos especiales que para tal fin determine el Ministerio de Salud y Protección Social, en el que se deberá precisar las actividades que ejecutará el teletrabajador, el lugar en el cual se desarrollarán, la clase de riesgo que corresponde a las labores ejecutadas y la clase de riesgo correspondiente a la empresa o centro de trabajo, así como el horario en el cual se ejecutarán. La información anterior es necesaria para la determinación del riesgo y definición del origen de las contingencias que se lleguen a presentar.

El empleador deberá allegar copia del contrato o del acto administrativo a la Administradora de Riesgos Profesionales â¿¿ARPâ¿¿ adjuntando el formulario antes mencionado, debidamente diligenciado. (Subrayado y negrilla fuera de texto)

De acuerdo con la norma transcrita, el teletrabajador deberá precisar entre otros el lugar en el cual se desarrollará el respectivo trabajo para de esta manera poder definir los riesgos y entre otras circunstancias para delimitar la responsabilidad en caso de accidente de trabajo así mismo, para poder verificar el cumplimiento de los requisitos respectivos.

De otro lado, es necesario precisar que uno de los principios básicos del Teletrabajo tiene que ver precisamente con la voluntariedad de las partes para laborar mediante esta modalidad, razón por la cual, si en cualquier momento de la relación laboral, la administración considera pertinente dar por terminado el teletrabajo con uno o más empleados, deberá poner en conocimiento de estos, quienes deberán continuar con su actividad laboral en la sede física de la entidad u organismo.

Adicionalmente, es necesario manifestar que el Artículo 2° de la Ley 1221 de 2008, indica que 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, esta modalidad no es recomendada por esta Dirección Jurídica, en razón a que puede producir desarraigo institucional.

-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, dicha modalidad no es recomendada en razón a que no es posible que la entidad certifique que el sitio desde el cual se encuentra teletrabajando, cumple con los requerimientos de salud y seguridad en el trabajo.

-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.

Esta Dirección Jurídica, con el fin de que las entidades públicas realicen el seguimiento a metas y objetivos, tengan la posibilidad de realizar retroalimentación a las prácticas laborales y evalúen el trabajo encomendado, ha recomendado a las entidades públicas utilizar únicamente la modalidad suplementaria del teletrabajo; entendida como aquella en la cual el empleado asiste unos días a laborar a la entidad y otros días teletrabaja desde su domicilio.

Por 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 de forma amplia los aspectos que comportan la implementación del teletrabajo al interior de la entidad.

Así las cosas, y teniendo en cuenta que la finalidad del teletrabajo es la utilización de las tecnologías de la información como soporte para el desarrollo de la actividad laboral, que se podrá otorgar a los servidores públicos siempre que se cumplan con las condiciones establecidas en las normas, y que han quedado descritas en el presente concepto, en criterio Dirección Jurídica, es de vital importancia que se verifique el nuevo lugar de domicilio del teletrabajador para que la entidad pueda comprobar el cumplimiento de los requisitos del teletrabajo.

De conformidad con lo anterior, se tiene que 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, establece la norma que en la modalidad “suplementario”, la cual es la recomendada por esta Dirección para que sea implementada por las entidades públicas, se encuentran aquellos teletrabajadores que laboran dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen desde una oficina.

De conformidad con lo anterior, y para dar respuesta a su consulta, en principio todas las entidades tienen una sede física determinada en el acto que las crea, los empleados, salvo disposición en contrario deben estar en la sede disponibles para cualquier requerimiento de la entidad. Sin embargo, en el teletrabajo, la adopción y reglamentación de dicha figura, estará en cabeza de la entidad, y en todo caso será esta quien determine la necesidad de que sus funcionarios desarrollen bajo esta modalidad las funciones correspondientes a sus cargos.

Por último, 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.

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.

Atentamente,

ARMANDO LÓPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyectó: Luis Fernando Nuñez Rincon.

Revisó: Maia Valeria Borja Guerrero.

Aprobó: Armando López Cortés.

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

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

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

Fecha y hora de creación: 2025-08-02 10:27:24