



Función Pública

Concepto 8141 de 2014 Departamento Administrativo de la Función Pública

2014600008141

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 2014600008141

Fecha: 20/01/2014 09:50:31 a.m.

Bogotá, D.C.,

REF.- EMPLEOS.- ¿Es viable que se otorgue el beneficio del teletrabajo a un servidor público y vivir en una ciudad diferente a la que se encuentra ubicada la entidad pública? RAD. 20139000034222 del 10 de Diciembre de 2013.

En atención a la consulta de la referencia, me permito manifestarle:

Mediante la Ley [1221](#) de 2008, 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 con el Decreto [884](#) del 30 de abril de 2012, 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 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 teletrabaje desde su domicilio.

Ahora bien, si luego de un estudio juicioso la entidad considera que las funciones del empleado público son susceptibles de desarrollarse mediante la modalidad del teletrabajo y que el empleado posee las actitudes y aptitudes, junto con las competencias laborales requeridas para el ejercicio de su empleo mediante esta modalidad¹, en criterio de esta Dirección Jurídica, es viable que la entidad, implemente el teletrabajo como modalidad laboral, para lo cual deberá tener en cuenta las circunstancias que se han previsto en la norma y en la guía jurídica del teletrabajo que se encuentra disponible en la página web del Ministerio del Trabajo, entre otras:

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.

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.

Así las cosas, 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 de dicha modalidad laboral, al interior de la entidad.

Finalmente, es necesario manifestar que en la reglamentación y criterios que adopte la entidad pública al momento de otorgar el beneficio del teletrabajo a sus servidores públicos, se deberá considerar la situación de las personas que vivan en municipios o ciudades aledañas a la entidad pública y se regule en forma clara tal circunstancia.

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

Cordialmente,

JOSE FERNANDO CEBALLOS ARROYAVE

Asesor de la Dirección Jurídica

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

¹ Las competencias comportamentales con que debe contar un empleado público se encuentran determinadas en el Decreto 2539 de 2005

Harold Herreño/ JFCA/GCJ-601

600.4.8

Fecha y hora de creación: 2025-11-23 15:13:28