



# Concepto 137871 de 2014 Departamento Administrativo de la Función Pública

\*20146000137871\*

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20146000137871

Fecha: 26/09/2014 02:30:38 p.m.

Bogotá D.C.

REF: VARIOS. Generalidades del Teletrabajo. RAD. 2014-206-012501-2 del 14 de agosto de 2014 y 20149000137632 del 01 de septiembre de 2014.

En atención a su consulta de la referencia, en donde realiza una serie de preguntas acerca de la implementación y puesta en marcha del Teletrabajo como modalidad laboral, me permito dar respuestas a sus inquietudes en el orden de su presentación, así:

1.- En atención a su primer interrogante, en el cual pregunta cuál es el tipo de vinculación de los servidores públicos que pueden teletrabajar; es necesario precisar que el artículo primero del Decreto 884 de 2012<sup>1</sup>, establece que "*El objeto del presente decreto es establecer las condiciones laborales especiales del teletrabajo que regirán las relaciones entre empleadores y teletrabajadores y que se desarrolle en el sector público y privado en relación de dependencia.*" (Subrayado nuestro).

Así las cosas, y en criterio de esta Dirección Jurídica, se ha considerado que los servidores públicos que pueden teletrabajar son aquellos que ostenten nombramiento dentro de la planta de personal respectiva, esto teniendo en cuenta, que las funciones que desempeña no necesiten de la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo, conforme a lo señalado en el artículo 2 del Decreto 884 de 2012, es decir la entidad deberá hacer un estudio acucioso en el que se establezca cuales servidores desarrollan funciones que son susceptibles de aplicarse mediante la modalidad del teletrabajo, así como la obligación de verificar que el empleado posee las actitudes y aptitudes, junto con las competencias laborales requeridas para el ejercicio de su empleo mediante esta modalidad<sup>2</sup>.

2.- En relación con su segundo interrogante, respecto de si el teletrabajo es una modalidad de vinculación o una clase de categoría de empleos existentes, me permito mencionar la definición dada por la Ley 1221 de 2008<sup>3</sup> y el Decreto 884 de 2012, frente a lo que es teletrabajo, de la siguiente manera:

La ley 1221 de 2008, dispone:

"ARTÍCULO 2º. Definiciones. Para la puesta en marcha de la presente ley se tendrán las siguientes definiciones:

Teletrabajo. Es 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. (...)" (Subrayado y negrita fuera del texto).

Así mismo, el Decreto 884 de 2012, señala:

"ARTÍCULO 2º. Teletrabajo y teletrabajador. Para efectos del presente decreto el teletrabajo es una forma de organización laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación -TIC- para el contacto entre el trabajador y empleador sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.

El teletrabajador es la persona que en el marco de la relación laboral dependiente, utiliza las tecnologías de la información y comunicación como medio o fin para realizar su actividad laboral fuera del local del empleador, en cualquiera de las formas definidas por la ley.

ARTÍCULO 3º. Contrato o vinculación de teletrabajo. El contrato o vinculación que se genere en esta forma de organización laboral de teletrabajo debe cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 39 del Código Sustantivo del Trabajo y de la Seguridad Social para los trabajadores particulares y en las disposiciones vigentes que rigen las relaciones con los servidores públicos, y con las garantías a que se refiere el artículo 6º de la Ley 1221 de 2008, y especialmente deberá indicar:

1. Las condiciones de servicio, los medios tecnológicos y de ambiente requeridos y la forma de ejecutar el mismo en condiciones de tiempo y si es posible de espacio.
2. Determinar los días y los horarios en que el teletrabajador realizará sus actividades para efectos de delimitar la responsabilidad en caso de accidente de trabajo y evitar el desconocimiento de la jornada máxima legal.
3. Definir las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y fijar el procedimiento de la entrega por parte del teletrabajador al momento de finalizar la modalidad de teletrabajo.
4. Las medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir el teletrabajador.

PARÁGRAFO. En caso de contratar o vincular por primera vez a un teletrabajador, este no podrá exigir posteriormente realizar su trabajo en las instalaciones del empleador, a no ser que las partes de común acuerdo modifiquen lo inicialmente pactado y en dado caso dejaría de ser teletrabajador.

*Si previamente existe un contrato de trabajo o vinculación laboral y las partes de común acuerdo optan por el teletrabajo, el acuerdo que firmen deberá contener los elementos descritos en el presente artículo y será anexado al contrato de trabajo o a la hoja de vida del empleado.*" (Subrayado y negrita fuera del texto).

De la normativa citada, se denota que el teletrabajo es una forma de organización laboral que se desarrolla respecto de un contrato de trabajo o de una relación laboral de subordinación, de acuerdo con los lineamientos dados en las normas y en la guía jurídica del teletrabajo disponible en la página web del Ministerio del Trabajo. Es importante anotar, que las garantías dadas en el Código Sustantivo del Trabajo se aplican para los trabajadores particulares, mientras que los servidores públicos se rigen por las disposiciones vigentes y conforme a lo establecido en el artículo 6 de la Ley 1221 de 2008.

3.- En atención a su tercer interrogante, en el cual pregunta cuál es la metodología aplicable para ajustar los manuales de funciones para la implementación del teletrabajo; me permito manifestarle que la Dirección de Desarrollo Organizacional de este Departamento ha conceptuado que no es necesario modificar los manuales de funciones de las entidades públicas, solo basta con identificar qué actividades son susceptibles de ser desarrolladas mediante esta modalidad laboral.

Así las cosas, le corresponde a la organización o ente público, que procesos o que actividades laborales pueden ser desarrolladas a distancia utilizando herramientas tecnológicas, partiendo de su mapa de procesos.

4.- De acuerdo con su cuarto interrogante, en relación con cuales son los parámetros bajo los cuales se dará la aplicación a las diferentes situaciones administrativas y laborales para un servidor público, así como, el seguimiento en cuanto al cumplimiento de la jornada laboral sin exceder el tiempo de servicio, es preciso señalar:

El numeral 9 del artículo 6 de la Ley 1221 de 2008, al referirse a los temas de salud ocupacional del teletrabajador, señala: “9. *El empleador, debe contemplar el puesto de trabajo del teletrabajador dentro de los planes y programas de salud ocupacional, así mismo debe contar con una red de atención de urgencias en caso de presentarse un accidente o enfermedad del teletrabajador cuando esté trabajando*”.

Por otra parte, respecto a los traslados y reubicaciones es pertinente establecer que una de las características del teletrabajo es la voluntariedad, definida como la facultad que le asiste tanto al empleado público para aceptar la modalidad de teletrabajo, como para la administración de implementarla al interior de la entidad, es decir, que al momento que se efectúen tales situaciones administrativas es decisorio de la entidad o del servidor continuar o no teletrabajando.

Ahora bien, en relación con la jornada laboral, el artículo 3º del Decreto 884 de 2012 establece la obligatoriedad de determinar los días y los horarios en que el teletrabajador realizará sus actividades para efectos de delimitar la responsabilidad en caso de accidente de trabajo y evitar el desconocimiento de la jornada máxima legal.

5.- Por último, frente a la pregunta de la experiencia de las entidades que hubieren implementado el teletrabajo le informo que Ministerio de las Tecnologías y de la Información y el Ministerio de Trabajo como entidades líderes en dicho proceso pueden darle información más acertada al respecto, por lo tanto le sugerimos dirigirse a las mismas a fin de solicitar allí la información requerida.

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

Cordialmente,

JOSÉ FERNANDO CEBALLOS ARROYAVE

Director Jurídico (E)

NOTAS DE PIE DE PÁGINA

<sup>1</sup> “Por medio del cual se reglamenta la Ley 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones.”

<sup>2</sup> Las competencias comportamentales con que debe contar un empleado público se encuentran determinadas en el Decreto 2539 de 2005.

<sup>3</sup> “Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones”

A. Guzmán/JFCA

600.4.8

---

Fecha y hora de creación: 2025-12-20 04:52:58