



Función Pública

Concepto 160171 de 2014 Departamento Administrativo de la Función Pública

20146000160171

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20146000160171

Fecha: 30/10/2014 04:18:10 p.m.

Bogotá D.C.

REF.: VARIOS.- Fundamentos jurídicos del teletrabajo en el sector público RAD. 20149000154572 del 23 de Septiembre de 2014

En atención a su escrito de la referencia, me permito dar respuesta en los siguientes términos.

PLANTEAMIENTO JURÍDICO

¿Cuáles son los fundamentos jurídicos de la implementación del teletrabajo en el sector público?

¿Cuáles son las ventajas de la implementación del teletrabajo?

¿Cuál es el propósito de su implementación?

¿Es de obligatorio cumplimiento su adopción?

¿Qué entidades lo han implementado?

¿Qué implicaciones laborales de carrera administrativa y logísticas existen?

ANÁLISIS

Con el fin de atender su planteamiento jurídico, es pertinente atender los interrogantes en el mismo orden de su presentación así:

1.- En atención al primer interrogante de su consulta, referente a establecer el marco normativo que rodea al teletrabajo me permito indicarle que el teletrabajo fue instituido mediante la Ley 1221 de 2008 *"Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones."*, y reglamentado mediante el Decreto 884 de 2012 *"Por medio del cual se reglamenta la Ley 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones."*, adicionalmente en trabajo conjunto con entidades públicas, el Ministerio del Trabajo expidió la *"Guía Jurídica para la Implementación del Teletrabajo"*, mediante la cual se orienta a las entidades públicas respecto de la implementación y puesta en marcha del teletrabajo como modalidad laboral.

2.- Respecto de su segundo interrogante, referente a las ventajas del teletrabajo, será pertinente abordar el tema desde dos perspectivas, por un lado, para el teletrabajador se traduce en:

a).- La posibilidad de dedicar mayor tiempo al cuidado y salud personal.

b).- El compartir mayor tiempo con su familia.

b).- (sic) No perder tiempo en desplazamientos.

c).- Calidad de vida, en virtud de abstenerse de sobrellevar el tráfico vehicular de la ciudad.

d).- Ahorro en dinero en razón de la reducción de costos de combustible o pagos de transporte público al disminuirse los desplazamientos.

e).- Calidad de la alimentación, al consumir alimentos preparados en sus hogares.

Respecto de las entidades públicas, las ventajas se evidencian en:

a).- El beneficio para las entidades públicas se evidencia en mayor productividad laboral, al contar con servidores públicos motivados, con bajos niveles de stress al mantener los beneficios asociados al teletrabajo relacionados anteriormente.

b).- Por otra parte, es preciso señalar que la entidad ahorrará en la reducción de costos que no sean fijos, como por ejemplo en agua o espacio físico, sin embargo eso se logra en la medida que tenga un número de teletrabajadores que logren hacer la diferencia. Por otra parte, es viable manifestar que las entidades públicas no ahorran en gastos fijos como son el de celaduría, energía eléctrica, aseo; en razón a que las entidades públicas no podrán abstenerse de contratar la vigilancia por el hecho de contar con 10 o 20 empleados públicos teletrabajando, ni por ese mismo hecho podrá abstenerse de utilizar los ascensores de que dispone, tampoco podrán suprimir la iluminación eléctrica en zonas comunes.

Sin embargo, a partir de la experiencia de esta entidad, es viable precisar que las anteriores consideraciones varían de acuerdo con el tamaño de la entidad, el número de servidores públicos vinculados en la planta de personal versus el número de teletrabajadores; en ese sentido, será diferente la situación de una entidad u organismo público que cuente con una planta de personal de 500 empleados, de los cuales 10 sean teletrabajadores; a la de una entidad pública con una planta de personal de 100 empleados, de los cuales 60 se encuentran teletrabajando. (sic)

3.- Respecto de su tercer interrogante, referente a establecer los propósitos del teletrabajo en el sector público, es preciso señalar que desde la práctica, en criterio de esta Dirección Jurídica, el Estado Colombiano apunta en primer lugar a mejorar los niveles de vida de los empleados públicos; en segundo lugar al aprovechamiento de las tecnologías de la información; en tercer lugar a mejorar la movilidad de las ciudades y reducción del tráfico; y finalmente a contribuir con el medio ambiente.

4.- En atención a su cuarto interrogante, referente a establecer los riesgos asociados a la implementación del teletrabajo en las entidades públicas; es preciso señalar, que esta entidad ha logrado detectar los siguientes riesgos que asumen las entidades públicas y los teletrabajadores a la hora de implementar el teletrabajo:

- a).- Riesgo de que se produzca desarraigo por parte del teletrabajador respecto de las entidades públicas.
- b).- Riesgo de que el teletrabajador dedique a su trabajo un número mayor de horas del adecuado.
- c).- Riesgo de que el teletrabajador no se encuentre actualizado respecto de las políticas, proyectos o actividades que la entidad contemple.

5.- Respecto de su quinto interrogante, referente a establecer si es obligatorio para las entidades públicas la implementación del teletrabajo; me permito manifestarle que uno de los principios contemplados en la guía jurídica del teletrabajo que se encuentra disponible en la página web del Ministerio del Trabajo, es precisamente la - Voluntariedad -, que 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.

En ese sentido, es pertinente manifestar que si luego de un estudio juicioso la entidad considera que las funciones de los empleos públicos asociados en su planta de personal son susceptibles de desarrollarse mediante la modalidad del teletrabajo y que el empleado titular del empleo posee las actitudes, aptitudes y habilidades, 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 pública, 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 como ya se advirtió, se encuentra disponible en la página web del Ministerio del Trabajo, como son:

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.

6.- Respecto de su sexto interrogante, en el cual pregunta por las entidades públicas que han adoptado el teletrabajo como modalidad laboral; me permito manifestarle que como quiera que no es necesario que las entidades públicas que han adoptado la modalidad del teletrabajo reporten tal circunstancia a este Departamento, es preciso señalar que en la actualidad no se cuenta con el record de entidades que lo han adoptado; no obstante lo anterior, es viable manifestar que el Ministerio de las Tecnologías de la Información y de las Comunicaciones, el Ministerio del Trabajo, la Contraloría General de Antioquia, El Ministerio de Comercio; así como este Departamento han adoptado la citada modalidad.

No obstante lo anterior, y como quiera que de acuerdo con el artículo 12 del Decreto 884 de 2012, el Ministerio del Trabajo es el coordinador general de la Red Nacional de Fomento al Teletrabajo, es viable que contenga mayor información sobre el tema, en consecuencia, respetuosamente se sugiere que eleve sus inquietudes sobre el particular a dicho Ministerio.

7.- Respecto de su séptimo interrogante, referente a establecer las implicaciones laborales, de carrera administrativa y de logística que se derivan de la implementación del teletrabajo en las entidades públicas; me permito manifestarle que tanto las condiciones laborales como los derechos derivados de la carrera administrativa permanecen incólumes, respecto de las implicaciones de logística es preciso señalar que el numeral 7 del artículo sexto de la Ley 1221 de 2008, establece que los empleadores deberán proveer y garantizar el mantenimiento de los equipos de los teletrabajadores, conexiones, programas, así como el valor de la energía.

De acuerdo con lo anterior, uno de los deberes de la administración a la hora de enviar a teletrabajar a sus servidores públicos, es proveer y brindar mantenimiento a los equipos que requiere el empleado para realizar su labor mediante teletrabajo.

Ahora bien, frente a la adecuación del sitio de trabajo (espacio, muebles de oficina, sillas, iluminación etc.) esta Dirección Jurídica ha sido consistente al manifestar que se encuentra a cargo del teletrabajador; en este caso la responsabilidad de la entidad se encuentra encaminada a verificar junto con la asesoría de la ARL respectiva, que el sitio que el teletrabajador destinará al cumplimiento de sus funciones, cumplen con los requisitos de seguridad y salud en el sitio de trabajo. En ese mismo sentido, se expresa la cartilla *“Guía técnica para prevención y actuación en seguridad y salud en situaciones de riesgo en el teletrabajo”*² emitida por el Ministerio del Trabajo y el Ministerio de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones.

Por su parte, la Guía Jurídica para la implementación del teletrabajo, emitida por el Ministerio del Trabajo y el Ministerio de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, en el numeral correspondiente a las obligaciones del empleador, indica:

“El empleador debe realizar 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.”

De acuerdo con lo anterior, es viable concluir que la adecuación del sitio de trabajo es una obligación del empleado, quien deberá contar con el espacio y las adecuaciones pertinentes para ser beneficiario del teletrabajo, siendo procedente que la entidad verifique junto con el apoyo de la ARL que las condiciones de seguridad y salud en el trabajo se encuentren acordes con la normatividad pertinente antes de otorgar su consentimiento para que un empleado público teletrabaje.

CONCLUSIONES

De acuerdo con lo expuesto, es viable concluir que mediante la Ley 1221 de 2008, se promueve y regula el teletrabajo, definiéndolo 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.

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

Cordialmente,

CLAUDIA PATRICIA HERNANDEZ LEON

Directora 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.

² Página 8

Harold Herreño/ JFCA/GCJ-601

600.4.8

Fecha y hora de creación: 2025-11-23 08:23:19