



Función Pública

Concepto 167921 de 2015 Departamento Administrativo de la Función Pública

20156000167921

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20156000167921

Fecha: 05/10/2015 03:15:12 p.m.

Bogotá D. C.,

REF: EMPLEOS. Implementación del teletrabajo en las entidades públicas. Radicado: 20152060164012 del 9 de septiembre de 2015.

En atención a la comunicación de la referencia, me permito dar respuesta a la misma en los siguientes términos:

PLANTEAMIENTO JURÍDICO:

¿Pueden las entidades públicas implementar el teletrabajo con fundamento en lo señalado por el Decreto 884 de 2012?

FUENTES FORMALES:

- Ley [1221](#) de 2008¹

- Decreto [884](#) de 2012²

ANÁLISIS:

Con el objeto de abordar el tema sometido a estudio, es necesario analizar las disposiciones legales que a continuación se relacionan:

El teletrabajo fue instituido mediante la Ley [1221](#) de 2008, la cual fue reglamentada mediante el Decreto 884 de 2012, estableciendo:

ARTÍCULO 1°. *Objeto y ámbito de aplicación.* 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.

Conforme a la norma transcrita el teletrabajo a partir de la fecha de publicación de la normativa, que establece las condiciones laborales para su implementación aplica en el sector público y privado

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.

Para la implementación del teletrabajo las entidades públicas, deben tener en cuenta lo establecido en el artículo 2º de la Ley 1221 de 2008, sobre definición del teletrabajo y sus modalidades de vinculación, así como lo dispuesto en el Decreto 884 de 2012, sobre las condiciones laborales especiales que regirán las relaciones entre empleadores y teletrabajadores a efectos de garantizar la igualdad laboral de estos frente a los demás trabajadores del sector privado y público en el país.

Debe tenerse en cuenta que de acuerdo con los planes de promoción del Teletrabajo liderados por el Ministerio de Trabajo tanto para entes privados como públicos, la utilización de esta nueva modalidad laboral genera disminución en los costos de funcionamiento de la entidad que lo adopta.

La entidad debe considerar también 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 modalidad³, y decide que es viable implementar el teletrabajo como modalidad laboral, deberá tener en cuenta las condiciones especiales previstas en la normativa vigente relacionada anteriormente sobre el teletrabajo.

Especialmente deberá tener en cuenta lo relacionado con las modalidades del teletrabajo, condiciones laborales y circunstancias en que se debe desarrollar dicha modalidad, funciones susceptibles de teletrabajo, responsabilidades, obligaciones, deberes y prohibiciones de las partes durante el desarrollo del teletrabajo, y con base en esos aspectos implementar su aplicación mediante una reglamentación interna expedida mediante acto administrativo por la autoridad competente.

CONCLUSIONES:

En este orden de ideas, se considera que con base en la normativa vigente que regula el teletrabajo y los aspectos anteriormente resaltados sobre el tema, la entidad pública que decida implementar el teletrabajo en cualquiera de sus modalidades, deberá proceder previamente, a expedir un acto administrativo mediante el cual establezca la reglamentación interna en la cual se señalen todas las condiciones laborales, circunstancias, requisitos, obligaciones, responsabilidades y prohibiciones, tanto para el empleador como para el teletrabajador, y en especial lo relacionado con las garantías laborales y de seguridad social para los teletrabajadores, aplicable inclusive, durante el desarrollo y ejecución de la prueba piloto.

En el evento que requiera mayor información al respecto, de manera respetuosa se recomienda acudir al Ministerio de Trabajo, entidad ésta que de acuerdo con el artículo 12 del Decreto 884 de 2012, es el coordinador general de la Red Nacional de Fomento al Teletrabajo.

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

Cordialmente,

CLAUDIA PATRICIA HERNÁNDEZ LEÓN

Directora Jurídica

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.”

³. Las competencias comportamentales con que debe contar un empleado público se encuentran determinadas en el Decreto 2539 de 2005.

Jaime Jiménez/JFCA

600.4.8

Fecha y hora de creación: 2025-11-23 12:54:14